



SEV Nr. 6

Die Zeitung der Gewerkschaft des Verkehrspersonals



1. MAI

**SGB
fordert
soziale
Wende**

► S. 5

EDITO von Barbara Spalinger,
Vizepräsidentin SEV

SEV hat um SBB-Löhne hart gerungen

Nach der Verlängerung des GAV SBB um drei Jahre bis Mai 2025 war die Weiterentwicklung des Lohnsystems das zweite Spannungsfeld, das es zu lösen galt. Die GAV-Delegierten des SEV setzten mit ihrer Zustimmung zu den Änderungen, die am 1. Juni 2022 in Kraft treten und erstmals per 2023 reale Auswirkungen auf die Löhne haben werden, ein klares Zeichen. Cargo-Kollegen sind davon nicht betroffen.

Eine solide Mehrheit der Delegierten hat die ausgehandelte Lösung akzeptiert. Das ausschlaggebende Argument dabei war sicher die Zukunft des Valida-Vorruhestandsmodells, die von einer Einigung über das Lohnsystem abhängig gemacht wurde. Mit der heutigen Lösung wird sichergestellt, dass Valida auf gesunden Füßen bleibt, ohne dass die Berechtigten mit ihren ohnehin tiefen Löhnen noch mehr dazu beitragen

oder Leistungskürzungen hinnehmen müssen.

Das Lohnsystem hat durchaus Vorteile. Die Lohnentwicklung wird nicht mehr direkt an die Mitarbeiterbeurteilung gekoppelt sein. Bei den tiefen Löhnen ist der Aufstieg sogar vollständig garantiert. Je höher das Anforderungsniveau ist, desto mehr hängt die Lohnentwicklung von der Verteilung durch die Teamleiter/innen ab. Dies war der Punkt, der die meisten Diskussionen auslöste und zu Befürchtungen führte, dass Willkür nicht ausgeschlossen ist. Der SEV hat dafür gesorgt, dass in den Teams keine Umverteilung stattfinden wird, also dass niemand weniger erhält, weil ein anderes Teammitglied mehr bekommt. Die Regeln für die Verteilung von Lohnerhöhungen sind klar, und wir werden sicherstellen, dass sie ordnungsgemäss angewendet werden. Zu begrüßen ist auch, dass es keine Anstellungen unter-

halb der Basisstufe mehr gibt. Damit ist eine alte Forderung vorab der jungen Mitglieder endlich umgesetzt. Auch bei der Überführung haben wir dafür gesorgt, dass alle Mitarbeitenden im Aufstieg eine intakte Lohnentwicklungsperspektive behalten. Neue Garantien gibt es keine, die bestehenden bleiben.

Die GAV-Konferenz kritisierte aber, dass das Aufstiegstempo nur für die Lokführenden der Division Personenverkehr verdoppelt wird. Die Argumente der SBB für die Sonderbehandlung dieser Berufsgruppe gelten nämlich auch für die B100-Lokführenden der Infrastruktur. Sie haben das Nachsehen; ihre Entwicklung bleibt eines unserer Ziele.

Das Ja der GAV-Delegierten zu einem Resultat, das einzelnen Berufsgruppen hohe Vorteile bringt und anderen weniger, hat ihnen viel Solidarität abgefordert. Sie haben sie aufgebracht, das ist eine bemerkenswerte Leistung.

Buslinien

Unteraufträge gehören verboten, denn sie werden für Sozialdumping genutzt.

2

SBB Cargo

Statt erneut Stellen zu streichen wäre die Eigenwirtschaftlichkeit zu streichen.

3

Swiss

Diese Massenentlassung kurz vor Ende der Krise ist asozial und kontraproduktiv.

4

Zum Unterschriften

Petition gegen Auslagerung

Der SEV hat eine Petition gegen die Privatisierung der Reinigung in kleineren Bahnhöfen lanciert. Die SBB will nur noch grössere mit eigenem Personal reinigen, daher 130 bis 150 Temporärangestellte weniger einsetzen und 30 bis 50 von ihnen fest anstellen. Das Personal ist verunsichert. Der SEV hat eine Petition gestartet: Unterstütze die Kolleg/innen und unterschreib die Petition unter www.sev-online.ch.

Lösungen für's Fahrpersonal

Der Bundesrat setzt die ursprünglich vom SEV initiierte und vom Parlament überwiesene Motion «Nein zur doppelten Strafe für Berufsfahrer und Berufsfahrerinnen!» um: Letztere sollen künftig trotz eines Führerausweisentzugs Fahrten zur Berufsausübung machen dürfen. Entsprechende Verwaltungsänderungen hat der Bundesrat bis zum 11. August in die Vernehmlassung gegeben, zusammen mit einer Umsetzung der (vom SEV auch unterstützten) Motion «Fairere Verfahren im Strassenverkehr»: Er will das Verfahren nach einer Führerausweisabnahme beschleunigen. «Unsere Hartnäckigkeit hat sich auszahlt», freut sich SEV-Gewerkschaftssekretärin und Nationalrätin Edith Graf-Litscher, die erstere Motion im Parlament einreichte. «Der SEV wird die Vorschläge noch genau prüfen, aber die Erfüllung berechtigter Anliegen unserer Basis kommt voran.»

Impfen im Betrieb

Im Rahmen eines Pilotprojekts des Kantons Bern können sich Mitarbeitende von Bernmobil, BLS und SBB seit dieser Woche an sechs Standorten betriebsintern impfen lassen. Und zwar freiwillig, wie Sprecher von Kanton und Bernmobil am 3. Mai in «Schweiz aktuell» betonten. Die SRF-Sendung wollte wissen, wie sichergestellt wird, dass auf die Mitarbeitenden kein Impfdruck entsteht, und klopfte auch beim SEV an. Präsident Giorgio Tuti beurteilte den Versuch grundsätzlich positiv, hielt aber fest: «Wenn man sagt, dass dieses Angebot auf Freiwilligkeit beruht und dass es keinen Impfpflicht gibt, dann hat das auch so zu sein. Für diejenigen, die sich aus persönlichen Gründen oder Überzeugungen nicht impfen lassen, darf dies nicht irgendwelche negativen Auswirkungen am Arbeitsplatz und im Rahmen des Anstellungsverhältnisses haben.» Siehe auch Beitrag auf Seite 6.



UNTERAUFTRÄGE IM ÖFFENTLICHEN VERKEHR

«Unser Ziel ist null Subunternehmer»

Yves Sancey
yves.sancey@sev-online.ch

Die Unterakkordanz, also Unteraufträge geben in der Welt des Verkehrs immer wieder zu reden, denn diese Praxis birgt Gefahren. Wir wollten von SEV-Vizepräsident Christian Fankhauser wissen, wie er dazu steht

Unteraufträge sind Verträge, mit denen ein Unternehmen alle oder gewisse Leistungen, die es für seine Kundschaft erbringen soll, durch ein anderes Unternehmen erbringen lässt. Die Unterakkordanz, also das Auslagern von Aufgaben an Subunternehmer, ist aus gewerkschaftlicher Sicht problematisch. Im Mai 2020 hat Postauto die Ausschreibung für die 39 Buslinien im Kanton Jura gewonnen. Nun vergibt das Unternehmen nicht nur einige der Linien an Subunternehmer, sondern weigerte sich Mitte März auch noch, den Auftrag an die Chemins de fer du Jura (CJ) zu vergeben, die mit dem SEV einen GAV unterzeichnet haben. Das vom SEV angeprangerte Dumpingrisiko bleibt bestehen, denn der jurassische Regierungsrat David Eray scheute sich nicht, sich auf den Rahmen-GAV für den Buslinienverkehr des Kantons Bern zu berufen, um Geld zu sparen. Auch der Kanton Schwyz scheint interessiert an dieser «Jura-Methode». Bisher hat einzig der Kanton Waadt am 15. Januar angekündigt, die Vergabe von Unteraufträgen bei regionalen Buslinien zu beenden.

Die Unterakkordanz ist auch in anderen Unternehmen eine Bedrohung: Bei der SBB betrifft es den Reinigungsdienst in kleinen und mittleren Bahnhöfen, bei den TPG den Reifen-Service, und die TPF haben die nächtliche Reinigung von Bussen ausgelagert. In den ersten beiden Fällen ist eine Petition im Umlauf, im dritten Fall werden Gespräche mit der Geschäftsleitung geführt.

Warum vergeben Betriebe Unteraufträge?

Christian Fankhauser: Sicher nicht, weil ihnen Mittel oder die Fähigkeit fehlen, die Leistungen selbst zu erbringen, sondern weil sie die Konzession wollen, um den Subunternehmern die Bedingungen zu diktieren. Sie können auch Geld sparen, indem sie Arbeit auslagern.

Was ist für dich das Hauptproblem der Unteraufträge?

Das Problem liegt darin, dass die Subunternehmer häufig keine GAV haben. Ihre Arbeitsbedingungen sind daher oft weit schlechter als bei den Auftraggebern. Beispielsweise vergaben die Verkehrsbetriebe der Region Lausanne (TL) vor zehn Jahren kleine Minibus-Testlinien an MSA, ein Unternehmen ohne GAV und mit extrem tiefen Löhnen. Der damalige Stadtpräsident begründete die Massnahme damit, dass es durch die Auslagerung 50% billiger sei! Nach einem langen Kampf mit dem SEV übernahm die TL den Betrieb dieser Linien wieder selbst.

Kommt das Problem nicht hauptsächlich von der Ausschreibung der Linien her?

Auf jeden Fall! Leider ist es den Kantonen gesetzlich erlaubt, Linien auszuschreiben. Es verwundert nicht, wenn sie sich dafür entscheiden: Durch den Wettbewerb hoffen die Kantone darauf, Dienstleistungen zu einem niedrigeren Preis als dem bisherigen zu erhalten. Genau das ist im Jura passiert, der den günstigsten Anbieter auswählen und so jährlich vier Millionen sparen wollte. Die Kantone sollten ihre soziale Verantwortung wahrnehmen und Mindeststandards einführen, wie z. B. ein Verbot der Unterakkordanz. Ferner müssen sie sicherstellen, dass die Anbieter einen GAV haben oder bereit sind, mit der Gewerkschaft einen solchen auszuhandeln.

Laut BAV hat die seit 1996 mögliche Ausschreibung regionaler Buslinien zum Ziel, die Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit zu steigern. Ist das nicht eine tolle Idee?

Effizient sind vor allem Maschinen. Das BAV interessiert sich wenig für Menschen! Und Wettbewerbsfähigkeit im Vergleich zu was? Unter der Schirmherrschaft von Bundesrätin Leuthard wollte das BAV den Wettbewerb einführen, um Unternehmen zur Innovation zu zwingen. Das Ziel war, die Preise zu senken. Das Wichtigste ist, dass Unternehmen ihre Arbeit nach besten Kräften zum richtigen Preis erledigen. Motiviertes Personal mit einem guten GAV, guten Löhnen und angemessenen Touren garantiert die Sicherheit und Nachhaltigkeit der Linien.

Ausgelagert werden auch Leistungen wie die Reinigung oder die Revision der Reifen.

Dies ist problematisch, da dies wichtige Aufgaben sind, die vom Unternehmen ausgeführt werden müssen. Wir wissen, dass die GAV in diesen Berufen oft schlechter sind als die des öffentlichen Verkehrs. Da sind wir schon wieder beim Dumping. Durch das Auslagern dieser Aufgaben fallen sie unternehmensintern weg, und somit fehlt auch die Möglichkeit, Angestellte zu reintegrieren, die nicht mehr fahren können. Deshalb müssen die Unternehmen diese Leistungen wieder selbst erbringen. Wenn sie diese Aufgaben an ihre eigenen Mitarbeiter übergeben, ist die Qualität immer klar besser.

Der Kanton Waadt gab im Januar bekannt, dass er Unteraufträge auf regionalen Buslinien beenden will. Ein Vorbild für andere?

Absolut! Der Kanton Waadt geht in die richtige Richtung. Unser Ziel sind Null Subunternehmer! Wir werden darauf achten, wie der Kanton dieses Verbot kontrolliert und wie er mit den derzeit an Subunternehmer vergebenen Linien umgeht. Gleichzeitig sind wir besorgt über die Entscheidung des Schwyzer Parlaments, das durch Ausschreibungen die Kosten senken will.

Wenn du einen Zauberstab hättest, wie würdest du die Unterakkordanz beenden?

Ich brauche vielleicht gar keinen Zauberstab, da es eine gewerkschaftliche Forderung ist, keine Unteraufträge zu vergeben. Weil wir wissen, dass dies die Servicequalität und die Arbeitsbedingungen verschlechtert. Für uns haben Subunternehmer keinen Platz im Service public. Davon müssen wir Kantone und Leute überzeugen, die Linien auszuschreiben. Mehr als Magie braucht es vor allem politische Interventionen auf Bundes- und kantonaler Ebene, um klare Regeln aufzustellen. Und wir müssen bei jeder Ausschreibung gewerkschaftlich intervenieren, um der Öffentlichkeit zu erklären, dass Unternehmen, die eine Sozialpartnerschaft pflegen, auf faire Regeln angewiesen sind. Der Wettbewerb, der den Neoliberalen am Herzen liegt, wird verzerrt, wenn gewisse Unternehmen GAV ignorieren und mit Preisdumping den Markt erobern.

CARGO-PROJEKT «PN 2.0»

Abbau endlich stoppen!



Bürojobs gibt es auch in der Fläche und sollten nicht gegen «produktive Jobs» ausgespielt werden: Es braucht beides.

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Mit dem Projekt «PN 2.0» reorganisiert SBB Cargo die Produktion seit Ende 2020 neu. Wie in der Vergangenheit oft genug ausprobiert wollen neue Chefs mit neuen Strukturen und Stellenabbau schwarze Zahlen erreichen. Doch das Grundproblem bleibt die – unmögliche – Eigenwirtschaftlichkeit.

Ziel von PN 2.0 sei eine «effiziente und flexible Struktur», welche die Zusammenarbeit in der Produktion vereinfachen und das «Kundenerlebnis» verbessern soll, erklärte SBB Cargo dem Personal am 28. April im Newsletter zum Start der zweiten Projektphase. Bereits per 1. März war in der ersten Phase die neue Grobstruktur festgelegt worden: Einheiten wurden zusammengelegt, die Anzahl der Regionen von sechs auf drei reduziert und sechs Bereichsleiter nicht mehr gewählt: Sie haben gekündigt oder orientieren sich neu.

Die aktuell laufende zweite Phase betrifft die Struktur der verbliebenen drei Regionen und vier Bereiche bis

zur Stufe Team, die Wahl der Teamleiter/innen und die Besetzung weiterer «Schlüsselstellen» per 1. Juli. In den Regionen gibt es neu je eine/n «Leiter/in Prozesse & Konzepte» und drei bis fünf «Senior Teamleiter/innen». Sie sollen die Zusammenarbeit zwischen der Zentrale in Olten und den Regionen verbessern und «die methodische Kompetenz in den Regionen stärken» im Hinblick auf die dort geplanten «vielen Veränderungen», wie es im Newsletter heisst.

Die Phase 3 soll dann die komplette Detailorganisation der Regionen und die Neubesetzung aller unteren Chargen bringen, wofür zurzeit neue Berufsbilder erarbeitet werden.

In der Phase 2 müssen sich etliche Kader neu bewerben und bei einem Stellenverlust neu orientieren. Dennoch hat die vom SEV angeführte Verhandlungsgemeinschaft (VG) der Gewerkschaften auf ein formelles Konsultationsverfahren verzichtet. «Es hätte Cargo nicht davon abgehalten», sagt SEV-Gewerkschaftssekretär Philipp Hadorn. Hingegen hat die VG im Gegenzug einen speziellen Begleitausschuss verlangt und erhalten, in dem Infos ausgetauscht und für

Probleme Lösungen gemeinsam erarbeitet werden sollen. Und Cargo muss für die dritte Phase wieder eine formelle Konsultation anbieten.

Massiver Stellenabbau

«Ein Nachteil von PN 2.0 ist, dass es die zweite Organisationsveränderung innerhalb eines Jahres nach «TRAfit» ist», räumte die Leitung PN am 26. März selber ein. «Doch entgegen der Zusicherung der Leitung, dass sie etwas Ruhe und Konsolidierung ins Unternehmen bringen will nach all den Restrukturierungen der letzten Jahre, wird wieder eine tiefgreifende Reorganisation ausgelöst», kommentiert Philipp Hadorn. «Und dies, obwohl gewisse Reorganisationsen noch nicht mal abgeschlossen sind, wie etwa der Stellenabbau im «Overhead» mit «Struko».

«Auf den Kostendruck wegen der Covid-Krise reagiert SBB Cargo einmal mehr mit massivem Stellenabbau und ummantelt diesen als «Effizienzsteigerung» und «Vereinfachung von Prozessen». Für Effizienzsteigerungen und technologischen Fortschritt hat der SEV immer Verständnis gehabt unter der Bedingung, dass das

Transportvolumen nicht sinkt, sondern steigt, und eine Verlagerung von der Strasse auf die Schiene erfolgt statt umgekehrt. Und dass alle Mitarbeitenden mitgenommen und auf die neuen, anspruchsvolleren Jobs mit einem breiteren Anforderungsspektrum vorbereitet werden.»

Weil der Güterverkehr generell wächst und damit auch SBB Cargo mehr transportieren sollte, müsste die Stellenzahl trotz mehr Effizienz nicht sinken, betont Philipp Hadorn. Doch Cargo will bis 2023 mehrere hundert Stellen abbauen! Überproportional betroffen ist der «Overhead», samt Bürojobs in der Fläche ... «Bürojobs und «produktive Jobs» soll-

te man nicht gegeneinander ausspielen: Es braucht beides», sagt Hadorn.

Multifunktionalität als Chance für das Personal nutzen

SBB Cargo will die Mitarbeitenden künftig multifunktionaler einsetzen. «Job Enrichment heisst nicht nur Mehrbelastung, sondern interessante Arbeit und bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt», sagt Hadorn. «Doch bei der Erarbeitung der Berufsbilder und ihrer Bewertung für die Anforderungsniveaus will der SEV dabei sein.» Und die zu Prüfern Wagenladung (PWL) ausgebildeten Rangierer müssen die versprochenen Zulagen erhalten (siehe SEV-Zeitung 4/2021).

Rayonkarte für Rangierlokalpersonal verletzt

Weil SBB Cargo zunehmend Rangierlokalpersonal über längere Strecken fahren liess und damit Lohndumping auf Kosten des Streckenlokalpersonals drohte, wurde im Jahr 2013 sozialpartnerschaftlich eine Rayonkarte festgelegt. Auch wurde vereinbart, dem Rangierlokalpersonal bei Einsätzen auf der Strecke eine doppelte

Tagespauschale zu bezahlen. Seither hat SBB Cargo die Rayons einseitig angepasst und damit wohl die zweimal 19 Franken nicht immer bezahlt. Um die Ansprüche zu klären, bzw. die Entwicklung der Einsätze als Grundlage für die Nachzahlung, haben SBB Cargo und Gewerkschaften eine gemeinsame Arbeitsgruppe eingesetzt.



Die Verkehrskommission des Nationalrats will die **Coronahilfe an den öffentlichen Verkehr** auf den Fernverkehr ausdehnen und auch dem Schienengüter-, Orts- und touristischen Verkehr wieder Bundeshilfe gewähren. «Ziel muss eine faire und zwischen Bund und Kantonen ausgewogene Lösung für alle Verkehrsparten sein», schreibt die KVF. «Damit erfüllt sie Forderungen des SEV», sagt KVF-Mitglied Edith Graf-Litscher. «So soll touristischer Verkehr bei den Reserven nicht mehr benachteiligt werden.»

Die nationalrätliche Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit (SGK-N) hat es verpasst, die **AHV-Revision** massgeblich zu verbessern. Mit der von ihr verabschiedeten Vorlage müssten die Frauen den grössten Teil der Kosten der Reform tragen, vor allem mit der Erhöhung des AHV-Alters von 64 auf 65 Jahre. Die SGK-N hat zwar Kompensationsmassnahmen vorgesehen, doch decken diese nur eine Übergangszeit von sechs Jahren ab. Wir Gewerkschaften müssen nun das Referendum ins Auge fassen.



Schiffsbetriebe wie die URh brauchen Reserven für Betriebsunterbrüche wegen Niedrigwasser. Und sie sollten ihrem Personal erlauben können, Überzeit erst im neuen Jahr abzubauen.

LUCIE WASER antwortet

Frauen in der Pandemie

Gemäss Amnesty International wird die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern durch die Pandemie massiv verstärkt. Was denkt der SEV darüber?

Historisch gesehen haben Frauen in jeder Krise verloren. Armut, Existenzängste und Gewalt haben auch aktuell in vielerlei Hinsicht negative Auswirkungen auf die weibliche Bevölkerung:

- Frauen waren und sind von Lockdowns stärker betroffen als Männer, z. B. weil die rund 300 Millionen Schüler/innen zu Hause unterrichtet werden mussten.
- 70% der Angestellten in Pflege- und sozialen Berufen weltweit sind Frauen, die damit grosse physische und psychische Belastungen stemmen müssen. Auch in besonders betroffenen Branchen wie Detailhandel, Tourismus und Gastronomie arbeiten überdurchschnittlich viele Frauen. Sie sind von Kurzarbeit und Entlassungen stark be-

troffen und damit abhängig von ihrem Partner oder Familienclan, was Zwang und Gewalt fördert. Wir wissen aus Untersuchungen, dass es für Frauen doppelt so schwer ist, nach einer Kündigung einen beruflichen Wiedereinstieg zu schaffen.

- Immerhin: Der SEV beobachtet bis jetzt keine pandemiebedingte Diskriminierung von Frauen in der Schweizer öV-Branche.
- Die Pandemie verstärkt den Stress in gewissen Partnerschaften; ein gärender Nährboden für Gewalt an Frauen und Mädchen. Dazu fehlen soziale Kontrollinstanzen wie Schulen und Vereine.
- Kinder ohne physischen Zugang zur Schule leben im virtuellen Raum und sind dort Netzgewalt ausgesetzt, was Mädchen überdurchschnittlich betrifft – auch in der Schweiz.

Lucie Waser ist Gleichstellungsbeauftragte beim SEV. Hast auch du eine Frage an den SEV? Schreib uns an zeitung@sev-online.ch.

SWISS

Diese Massenentlassung ist inakzeptabel

Markus Fischer
markus.fischer@sev-online.ch

Die Swiss will mit einem Abbauprogramm bis zu 780 Mitarbeitende entlassen. SEV-GATA, die Luftfahrtabteilung des SEV, die das Swiss-Bodenpersonal organisiert, fordert den Stopp dieser Massentlassung.

Die Swiss will das gesetzliche Konsultationsverfahren bis Mitte Juni abschliessen. Darin will sie mit den Personalvertreter/innen nach Lösungen suchen, «um die Zahl allfälliger betriebsbedingter Kündigungen so niedrig wie möglich zu halten und einen beabsichtigten Abbau sozialverträglich zu gestalten. (...) Für alle Personalkörper – ausser für das Cockpitpersonal – bestehen bereits Sozialpläne.»

Für Philipp Hadorn, Präsident von SEV-GATA «müssen Bund und Politik jetzt gemeinsam mit uns Gewerkschaften diese Abbaumassnahmen verhindern, um nicht nur viele Mitarbeitende bei der Swiss vor der Arbeitslosigkeit zu bewahren, sondern auch etliche in vor- und nachgelagerten Branchen.» Seine Argumente:

SEV-Zeitung: Was sagst du zu den Abbauplänen des neuen Swiss-CEO?

Philipp Hadorn: Die Swiss muss weiter am bisherigen Kurs festhalten, ihre Strukturen möglichst beizubehalten, um bereit zu sein, wenn sich der Luftverkehr wieder normalisiert. Auch dank der Impfkampagne und digitaler Nachweise, dass die Passagiere «corona-clean» sind, stehen die Chancen gut, dass der Bundesrat bald einmal die Reisebeschränkungen lockern und stabilisieren kann, wie dies SEV-GATA zusammen mit einer breiten Allianz fordert (siehe zweite Box). Wobei die Gesundheit für uns prioritär bleibt. Sicher ist, dass es

gerade in der Schweiz einen Flugnachholbedarf gibt. Neben Familien, denen es wegen der Coronakrise dramatisch schlecht geht, gibt es auch solche, die ihr Ferienkässeli prall gefüllt haben, weil sie nicht mehr verreisen konnten und geplante Flüge hinausschieben mussten. Deshalb wurden auch Bezüge von Dienstaltersgeschenken aufgeschoben. Folglich sind die Perspektiven der Swiss mittelfristig nicht schlecht, sofern sie dann diese Chance packen kann und nicht anderen das Feld überlässt.

Was würde die Swiss mit einem Personalabbau riskieren?

Dass ihr dann Fachpersonal fehlt wie zum Beispiel Flugzeugmechaniker, die sechs Jahre Ausbildung benötigen, bis sie die nötigen Lizenzen haben. Wenn die Swiss jetzt Personal in die Wüste schickt, werden ihr beim Wiederaufschwung Fachkräfte und Knowhow fehlen. Das wäre dann ein Marktnachteil. Darum müsste auch die Schweizerische Luftfahrtstiftung, die über die Einhaltung der standortpolitischen



Die Swiss riskiert mit dem Personalabbau, dass ihr beim Aufschwung Fachpersonal fehlt.

und operativen Auflagen der Bundesbürgschaft an die Swiss zu wachen hat, vor einem solchen Abbau warnen. Aus gewerkschaftlicher Sicht steht jedoch der Jobberhalt für die Mitarbeitenden im Vordergrund. Ihre Arbeit ist zum Teil so spezialisiert, dass es für sie nicht so einfach wäre, auf dem aktuellen Arbeitsmarkt rasch etwas zu finden. Darum hat die Swiss für sie auch eine soziale Verantwortung.

Aber ewig kann die Swiss ja nicht Defizite schreiben?

Nein, aber ihr Bankkredit ist ja noch nicht mal zur Hälfte aufgebraucht. Darum gibt es keinen dringenden Handlungsbedarf, erst recht nicht jetzt, wo das Ende des Tunnels allmählich in Sicht ist. Diese Defizite für den Strukturerehalt sind eine Investition in die Zukunft. Diese Strategie wurde auch vom Amtsvorgänger von Dieter Vranckx mitgetragen und war ganz klar eine Absicht der Bundesbürgschaft: Nicht nur, um die weltweite Luftanbindung der Schweiz weiter zu garantieren, sondern auch aus volks-

wirtschaftlichen Gründen, wegen all der Jobs, die von der nationalen Airline abhängen. Zudem ist es für den Staat ein Nullsummenspiel, ob er Arbeitslose unterstützen muss oder weiterhin Kurzarbeitsentschädigungen bezahlt, mit dem Vorteil des Strukturerehalts. Aber es wäre ein asoziales Verhalten der Swiss, wenn sie jetzt in einer KMU-Logik noch rasch Stellen abbauen wollte, solange dies noch über die Kurzarbeit möglich ist. Übrigens stehen die Chancen gut, dass die Kurzarbeit nochmals über den September hinaus verlängert wird, wie auch von SEV-GATA gefordert. Kurz: Die Swiss würde mit einem übereilten Abbau viel Goodwill verspielen, vor allem bei ihrem Personal. Stattdessen sollte sie besser den Bund ersuchen, die Bürgschaft wenn nötig teilweise in einen A-fonds-perdu-Beitrag umzuwandeln.

Allianz «Back in the Air»

Am 15. April erhielt Bundespräsident Guy Parmelin von einer breiten Allianz von Unternehmen und Vereinigungen der Luftfahrt sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, darunter SEV-GATA und SGB, drei Kernforderungen überreicht, mit denen die Reisefreiheit wiederhergestellt werden soll:

- Zwischen Ländern mit ähnlichem Ansteckungsrisiko soll es keine Reisebeschränkungen mehr geben, stattdessen sollen Impfungen, Tests und Tracing für Sicherheit sorgen.
- Wer nachweislich geimpft, genesen oder negativ auf Covid 19 getestet ist (ein Antigen-test soll ausreichen), soll frei aus- und einreisen und sich in der Schweiz bewegen können.
- Die Nachweise dafür sollen digitalisiert sowie international standardisiert und anerkannt werden.

Entlassung von bis zu 780 Mitarbeitenden

Die Swiss begründete am 6. Mai die geplante Massentlassung mit der anhaltenden weltweiten Corona-Pandemie, welche die Erholung der Luftfahrt weiterhin hinauszögert, sowie damit, dass sie mittelfristig mit einem strukturellen Rückgang der Gesamtnachfrage von 20 Prozent rechnen müsse, vor allem bei der Business Class. Darum will sich die Swiss mit dem Programm «reaCH» redimensionieren und transformieren und «nachhaltig» rund 500 Mio. Franken einsparen. Von 90 eigenen und geleasten Flugzeugen will sie 15 stilllegen. Die bisherigen Sparmassnahmen und der schon laufende

Abbau von 1000 Vollzeitstellen (FTE) bis Ende 2021 durch natürliche Fluktuation und freiwillige Massnahmen (wie Pensenreduktionen und Frührenten) genügt nicht mehr.

Von betrieblichen Kündigungen seien «potenziell» bis zu 780 Mitarbeitende oder 650 FTE betroffen, davon rund 200 beim Bodenpersonal, 60 in der Technik, 400 beim Kabinenpersonal und 120 im Cockpit, schreibt die Swiss. Ein solcher Abbau von rund 1700 Vollzeitstellen würde einem Minus von über 20 Prozent gegenüber den 9500 Mitarbeitenden oder 7550 FTE vor Pandemiebeginn entsprechen.

VORSTAND SEV

FVP: Der Kampf geht weiter

Vivian Bologna/Übers. Karin Taglang
vivian.bologna@sev-online.ch

Der Vorstand traf sich am 30. April per Videokonferenz. Erneut lehnte er Verschlechterungen der FVP ab und fasste die Parolen zu den Abstimmungsvorlagen vom 13. Juni.

Die FVP liegen unseren Mitgliedern sehr am Herzen und der SEV ist fest entschlossen, Verschlechterungen abzuwehren. Das BAV hat die Idee nicht aufgegeben, den Kreis der Berechtigten zu verkleinern. Im Visier hat es insbesondere den Anspruch von Pensionierten und Familienmitgliedern.

Der SEV hat dazu Verkehrsministerin Simonetta Sommaruga in einem Brief erläutert, warum diese Rabatte

kein Privileg darstellen. So sind sie Teil der Rente, weil sie während dem Arbeitsleben ein Lohnbestandteil waren. «Die FVP sind ein zentrales Thema für unsere Mitglieder und alle öV-Mitarbeitenden», sagte SEV-Präsident Giorgio Tuti. «Unsere Petition ist mehr als 25 000 mal unterschrieben worden, fast nur auf Papier und kaum via Internet.»

Gewerkschaftsfeindliche Entlassungen

Eine Resolution der Branche Bus des VPT zuhanden der SGB-Delegiertenversammlung vom 28. Mai wurde einstimmig angenommen. Sie fordert den SGB auf, alles in seiner Macht Stehende zu tun, um sicherzustellen, dass der Schutz vor ungerechtfertigten

Entlassungen in der Schweiz gemäss der ILO-Konvention Nr. 98 Priorität hat. Der SEV ist eine Milizgewerkschaft, in der die Delegierten wie auch die Mitglieder, die sie gewählt haben, gleichermaßen von Vergeltungsmassnahmen und Entlassungen bedroht sind. Die Schweiz hat die ILO-Konvention Nr. 98 ratifiziert und sich damit verpflichtet, Gewerkschaftsmitglieder angemessen vor allen Diskriminierungshandlungen zu schützen, die die Gewerkschaftsfreiheit verletzen könnten (Art. 1, Abs. 1). Nach der ständigen und systematischen Auslegung der ILO-Gremien erfolgt dieser Schutz vor gewerkschaftsfeindlichen Entlassungen in Form einer angemessenen Entschädigung oder, wenn die entlassene Per-

son dies wünscht, durch ihre Wiedereinstellung. Diese Möglichkeiten gibt es in der Schweiz derzeit nicht.

Ferner fasste der Vorstand seine Parolen für die Abstimmungen vom 13. Juni. Er hat sich schon im Februar für das CO₂-Gesetz ausgesprochen (siehe Seite 7). Beim Covid-19-Gesetz empfiehlt er wie der SGB, Ja zu stimmen. Der SGB konnte eine Reihe wichtiger Massnahmen zur Begrenzung des durch die Pandemie verursachten Krisenschadens sowie Gesundheitsschutzmassnahmen für Arbeitnehmende ins Gesetz bringen. Würden diese Bestimmungen mit einem Nein zum Gesetz hinfällig, hätte dies schwerwiegende Folgen für mehrere Branchen, in denen Arbeitsplätze und Löhne bedroht würden.

Zum Bundesgesetz über polizeiliche Massnahmen zur Bekämpfung von Terrorismus (PMT) empfiehlt der SEV-Vorstand wie der SGB, Nein zu stimmen. Dieses Geschäft betrifft die Arbeitnehmenden zwar nicht direkt, aber historisch gesehen betrafen die umfangreichen Ermittlungs- und Überwachungsbefugnisse der Polizei häufig auch politische Parteien, die der Arbeiterbewegung oder Gewerkschaftsorganisationen angehörten.

Schliesslich gibt der SEV wie der SGB keine Empfehlungen zu den beiden Initiativen «Für sauberes Trinkwasser und gesunde Nahrung» und «Für eine Schweiz ohne synthetische Pestizide» ab. Denn dies sind keine Kernthemen der Gewerkschaften.

Der Vorstand befasste sich auch mit dem Bericht der Geschäftsprüfungskommission, der die Organisation des SEV im vergangenen Jahr lobt, vor allem bezüglich Fernarbeit oder der Einrichtung von Online-Sitzungen. Die GPK analysierte auch die Arbeit der Kommissionen. Sie fordert die Unterverbände auf, alles dafür zu tun, damit jeder von ihnen Vertreter/innen für die Jugend hat. «Denn die Jungen sind die Zukunft», betonte GKP-Präsident Urs Frank.

1. MAI 2021

Solidarität jetzt wichtiger denn je

Elisa Lanthaler & Markus Fischer
zeitung@sev-online.ch

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund forderte in seinem traditionellen 1. Mai-Aufruf eine «soziale Wende»: «Die Pandemie hat die Ungleichheiten verstärkt, die tiefsten Einkommen haben am stärksten gelitten», erklärte SGB-Präsident Pierre-Yves Mailard im SGB-Livestream. «Nach dem Kampf gegen das Virus ist es höchste Zeit, den sozialen Kampf wieder aufzunehmen – für bessere Löhne, würdige und sichere Arbeitsplätze und gute Renten.»

Die Pandemie, die für Hunderttausende zu Kurzarbeit oder Arbeitslosigkeit und sinkenden Einkommen geführt hat, stand auch an der SEV-Kundgebung in Zürich im Zentrum. In der Europaallee versammelten sich rund 30 SEV-Mitglieder und zogen zum nahen Negrellisteg, der neuen, unendlich langen Fussgängerbrücke über die Gleise vor dem Hauptbahnhof. Dabei trommelte die Band «Borumbaia» was das Zeug hielt und lockte zahlreiche Passant/innen an. «Der 1. Mai ist der Tag der Solidarität», sagte Peter Käppeler, Zentralpräsident des Unterverbands AS auf dem Steg. «Daher denken wir heute an alle, die keinen Job haben oder ihre Arbeit verloren haben. Unsere Solidarität geht auch an alle, die rund um die Uhr arbeiten müssen, etwa im Transportsektor oder Gesundheitswesen, die bis zur Erschöpfung arbeiten ohne angemessene Entlohnung.»

Pandemie zeigte Bedeutung des Service public

SEV-Präsident Giorgio Tuti lenkte den Fokus auf den öffentlichen Verkehr: «Ihr, die öV-Mitarbeitenden habt während der ganzen Pandemie dafür gesorgt, dass das Land in Bewegung bleibt. Auch wenn die Züge und Busse weniger ausgelastet waren, war es jederzeit klar, dass man von A nach B kommt. Für den Zusammenhalt des Landes war und bleibt das sehr wichtig. Während der Pandemie wurde sichtbar, was wir bereits wussten: Wie wichtig ein guter Service public ist. Wir Gewerkschaften setzen uns dafür ein, dass der Service public ausgebaut wird, für sichere Arbeitsplätze und gute Arbeitsbedingungen – für das Personal und für die Zukunft des öV. Dieser spielt auch bei der Klimafrage eine zentrale Rolle: Der öV ist Teil der Lösung!»

Trotz anhaltender Pandemie fanden an gut 40 Orten im ganzen Land 1. Mai-Feiern statt. Bei vielen war der SEV Mitorganisator oder mit Mitgliedern gut vertreten. Daneben verteilte der SEV Äpfel an Kolleg/innen, die auch am Tag der Arbeit dafür sorgten, dass die Schweiz nicht stillstand.



Weil in Bern Umzüge mit mehr als 100 Teilnehmenden verboten waren, markierten die Gewerkschaften mit Ständen verteilt über die Stadt Präsenz.



Am bunten 1.-Mai-Umzug in Genf nahmen trotz Regen gut 2000 Personen teil.



SEV-Kundgebungsteilnehmende auf der neuen Fussgängerbrücke vor dem HB Zürich mit dem Transparent «Wir sorgen dafür, dass die Schweiz nicht stillsteht».



Klein aber fein: Der SEV-Umzug Europaallee–Negrellisteg retour war ein Gaudi.

Bilder und Videos unter www.sev-online.ch/1mai und www.facebook.ch/verkehrsgewerkschaft.



BLS-Kolleginnen mit SEV-Äpfel.



Auch in Bellinzona kamen die Äpfel als Zeichen der Solidarität mit den arbeitenden Kolleg/innen gut an.

LINK ZUM RECHT

Test- und Impfpflicht



SEV-Rechtsschutzteam

Darf ein Arbeitgeber von seinen Arbeitnehmenden verlangen, sich regelmässig einem Coronatest unterziehen zu lassen? Oder darf der Arbeitgeber von seinen Arbeitnehmenden gar verlangen, sich gegen das Coronavirus impfen zu lassen? Antworten auf diese heiklen Fragen sollen anhand einiger Beispiele erörtert werden.

Bei schon bestehenden Arbeitsverträgen ist zunächst zu klären, ob eine Impf- bzw. Testpflicht einvernehmlich im Arbeitsvertrag verankert wurde. Da dies jedenfalls im Hinblick auf die neuartigen Tests und Impfungen wohl kaum der Fall sein dürfte, stellt sich die Frage, ob der Arbeitsvertrag um eine Impf- bzw. Testpflicht ergänzt werden darf. Eine einvernehmliche und spezifische Vertragsänderung wäre theoretisch denkbar. Eine zwangsweise Durchsetzung der Vertragsänderung (Kündigungsandrohung) hingegen könnte – je nach Interessenslage im konkreten Einzelfall – missbräuchlich sein und für den Arbeitgeber eine Strafzahlung zur Folge haben.

Fraglich ist, ob der Arbeitgeber gestützt auf sein Weisungsrecht eine Test- oder gar Impfpflicht gegenüber seinen Arbeitnehmenden anordnen darf. Auch hier sind die Interessen des Arbeitgebers und der betroffenen Arbeitnehmenden im konkreten Einzelfall gegeneinander abzuwägen. Das Interesse des Arbeitnehmers geht regelmässig dahin, einen sicheren Betrieb aufrechtzuerhalten, Gesundheitsgefährdungen gegenüber seinen Arbeitnehmenden und allfällige Haftungsforderungen von Dritten abzuwenden. Demgegenüber steht das Recht der Arbeitnehmenden auf Selbstbestimmung über ihre körperliche und psychische Integrität und der Schutz ihrer Gesundheit. Zu berücksichtigen gilt es, dass der Arbeitgeber jeweils die für den Arbeitnehmenden mildeste Massnahme zu wählen hat, um sein Ziel zu errei-

chen, mithin jene Massnahme also, welche am wenigsten in die rechtlich geschützten Interessen des Arbeitnehmenden eingreift.

Einer Weisung an Arbeitnehmende im Homeoffice, sich regelmässig testen zu lassen, muss keine Folge geleistet werden. Da die Arbeitnehmenden weder direkten Kontakt zu den Mitarbeitenden noch zu Kunden pflegen, ist kein Interesse des Arbeitgebers ersichtlich, das eine derartige Massnahmenanordnung rechtfertigen würde.

Testpflicht bei Kontakt mit Risikopersonen zulässig

Anders verhält es sich bei Arbeitnehmenden mit direktem und engem Kontakt mit vulnerablen Personen, wie es typischerweise im Pflegeberuf der Fall ist. Bei einer allfälligen Ansteckung könnte der Arbeitgeber für den Schaden, den Arbeitnehmende verursacht haben, haftbar gemacht werden. Ein Spucktest stellt demgegenüber einen leichten Eingriff in die Rechtssphäre der Arbeitnehmenden dar. Soweit der Test auch zuverlässige Resultate liefert, keine mildereren Massnahmen (wie etwa Schutzkleidung) ersichtlich sind, wäre in diesem Fall wohl von einer geeigneten und verhältnismässigen Massnahme auszugehen. Eine Schnelltestanordnung unter diesen Umständen vor Arbeitsantritt wäre deshalb wohl als zulässig zu erachten und vom Weisungsrecht des Arbeitgebers gedeckt.

Keine Impfpflicht

Eine allfällige Impfpflicht stellt demgegenüber einen schweren Eingriff in die körperliche Integrität von Arbeitnehmenden dar. Zu beachten gilt es im Hinblick auf die neuen Impfstoffe gegen Covid-19 zudem, dass nach aktuellem Wissensstand allfällige Langzeitschäden nicht ausgeschlossen werden können. Unklar ist zum aktuellen Zeitpunkt zudem, ob die Impfung auch die Mitmenschen vor einer Infektion schützt oder ob sie lediglich dem Eigenschutz dient. Eine allfällige Weisung des Arbeitgebers, sich mit den neuen Impfstoffen impfen zu lassen, ist deshalb unbeachtlich.

HELVETIA VERSICHERUNG

Mit einem Klick in die Falle getappt

Helvetia
zeitung@sev-online.ch

Wegen Corona bestellen wir oft im Internet. Wie können wir uns vor Betrügern schützen, und welche Möglichkeiten bieten Versicherungen?

Gelegenheit macht Diebe, lautet ein Sprichwort. Und solche Gelegenheiten gibt es im Internet zuhauf. Über E-Mail, auf Tauschplattformen oder im Online-Shopping versuchen Betrüger unbedarfte Nutzer über den Tisch zu ziehen.



Weitere Informationen findest du unter helvetia.ch/sev.

Um sich dagegen zu schützen, empfehlen wir Ihnen, die Software von Handys und Laptop aktuell zu halten und Updates regelmässig auszuführen. Sodann sollten Passwörter hin und wieder gewechselt werden. Für Angaben von Daten wie Adressen oder gar Kreditkarteninformationen sollten nur verschlüsselte Zugänge über https-Adressen verwendet werden. Betrügerische Mails sind oft schon an der Mail-Adresse zu erkennen. Jedenfalls sollten Sie Anhänge und Links nur von plausiblen Informationen und vertrauten Absendern öffnen.

Bei Online-Shops liefert unter anderem das Impressum Hinweise auf die Seriosität. Gütesiegel sollten über den entsprechenden Link zum Siegelanbieter führen und sich so überprüfen lassen. Für Bestellungen kann oft eine kostenlose Lieferabsicherung eingeschlossen werden. Verschiedene Anbieter und Zahlungsdienste, wie etwa paypal bieten einen unentgeltlichen Käuferschutz. Wichtig ist, Kreditkarten- und Bankkonto-Abrechnungen regelmässig zu prüfen und bei Unklarheiten die Bank oder die Kreditkartenfirma unverzüglich zu kontaktieren. Diese übernehmen Schäden nur, wenn die jeweiligen Sorgfaltsbestimmungen eingehalten wurden.

Versicherungen wie Helvetia bieten als Zusatz zur Hausratversicherung Cyber-Versicherungen an. Diese kommen nicht nur für

Vermögensschäden auf, welche beim Online-Kauf durch einen Hacker-Angriff entstanden sind, sondern auch für solche beim E-Banking oder Kreditkartenmissbrauch. Darüber hinaus bietet die Versicherung Unterstützung bei der Wiederherstellung von digitalen Daten oder bei der Löschung von persönlichkeitsverletzenden Inhalten. Über die Haftpflichtversicherung lassen sich die



Folgen von versehentlichen Urheberrechtsverletzungen oder dem Verbreiten von Viren versichern. Und verschiedene Rechtsschutzversicherungen vergüten Leistungen für rechtliche Schritte, wenn die versicherte Person Opfer von Internet-Angriffen wird.

Wenn Sie erfahren möchten, wie Sie sich optimal gegen Schäden durch Cyber-Angriffe schützen und versichern können, stehen Ihnen **Mauro Danieli, Hauptagent von Helvetia in Affoltern a. Albis** und seine Kollegen vom SEV-Beratungsteam gerne zur Verfügung.

In Partnerschaft mit

helvetia 
Ihre Schweizer Versicherung

MOBBING-UNTERSUCHUNG

SEV-TPG bleibt skeptisch



Wird die TPG-Führungskultur weniger autoritär?

Yves Sancey/Übers. Markus Fischer. Die Resultate der externen Untersuchung zu den Mobbing-Vorwürfen von Mitarbeitenden der Genfer Verkehrsbetriebe (TPG) gegen Vorgesetzte und die daraus abgeleiteten Massnahmen werden vom SEV vorsichtig beurteilt. Er bezweifelt, dass sie die Probleme lösen, denn sie stellen die Art der Führung nicht in Frage.

Am 26. April kündigten Verwaltungsrat und Direktion Massnahmen zur Wiederherstellung des Vertrauens ins Unternehmen an, darunter die Reorganisation der HR-Abteilung und die Erneuerung deren Leitung. Die ehemalige

HR-Chefin wird also zum Ausgang geleitet, d. h. entlassen. Diese Ankündigungen kommen nach einer schweren internen Krise und einer dreimonatigen externen Untersuchung, nachdem sich etwa zwanzig TPG-Mitarbeitende bei der kantonalen Aufsicht über die Arbeitsbeziehungen (Ocirt) über zwei Vorgesetzte mit «tyrannischem und cholerischem» Verhalten beschwert hatten (siehe SEV-Zeitung Nr. 17/2020).

In den Interviews, die von der Arbeitsrechtsanwältin Christine Sattiva Spring geführt wurden, kamen alle rund 70 Mitarbeitenden der betroffenen Einheiten, d. h. der Personalabtei-

lung und der drei Einheiten für Marketing, Vertrieb und Kommunikation (MVC) zu Wort. Zum jetzigen Zeitpunkt ist es schwierig, den Bericht zu kommentieren, da er vertraulich bleibt und weil die Leitung den SEV nicht informiert hat.

Die daraus abgeleiteten Massnahmen bei MVC – es handelt sich vor allem um Coaching und Mediation – beurteilt der Vorstand der Sektion SEV-TPG vorsichtig-skeptisch, ebenso die neu eingesetzten Kader. «Als Zeichen der Besänftigung und des Veränderungswillens hätten wir uns Führungspersonen gewünscht, die einen tadellosen Leistungsausweis haben und deren Verhalten gegenüber den Mitarbeitenden nicht schon in Frage gestellt wurde», sagt SEV-Gewerkschaftssekretärin Valérie Solano. «Die Massnahmen dürfen die konkrete Arbeit, d. h. die Arbeitsbelastung, die Arbeitsintensität und die Zeitvorgaben nicht beiseite lassen.»

Indem die Leitung auf zwischenmenschliche Probleme fokussiert und zur deren Lösung externe Mediator/innen beizieht, blendet sie die kollektive Konfliktdimension und die wirklichen Probleme aus, nämlich die Art der Führung und das Tempo von Veränderungen wie der Digitalisierung. Die Leitung hätte die Krise als Chance nutzen sollen, um einen Kurswechsel zu verkünden: Dass sie sich von einer schlechten Kopie privatwirtschaftlicher Methoden mit unrealistischen Zielen und Terminen und arbiträ-

ren Mitarbeiterevaluationen lossagt. In einem Service-public-Unternehmen entsteht Motivation durch Anerkennung, gute Arbeitsbedingungen und Anhörung des Personals bei der Zielfestlegung. Und nicht durch Fixierung auf die Leistung, die oft als einziges Evaluationskriterium genommen wurde, auch wenn sie etwa bei Busfahrern nur schwer messbar ist. So werden Beurteilungen willkürlich und dienen mehr zum Disziplinieren als zum Motivieren.

«Der SEV wird sich für die Kolleg/innen weiterhin einsetzen», verspricht Valérie Solano. «Der Dialog, von dem die Leitung redet, wird nur möglich sein, wenn die Sozialpartner voll in den Wiederaufbauprozess einbezogen werden.»

Stoppt die Privatisierung!

Die TPG informierten die Sozialpartner am 18. März über die Absicht, den Reifensektor auszulagern, wobei die Stellen der jetzigen Mitarbeitenden erhalten bleiben sollen. Diesen Punkt begrüssen SEV und Transfair zwar, rufen aber alle Mitarbeitenden auf, sich dieser Privatisierung zu widersetzen und die Petition dagegen zu unterzeichnen. Denn damit würden nicht nur Arbeitsplätze verlorengehen, sondern auch die Kontrolle über Arbeiten, die aus Sicherheitsgründen intern erledigt werden müssen.

ABSTIMMUNG AM 13. JUNI

CO₂-Gesetz: Kompromiss gegen die Klimakrise

Vivian Bologna/Übersetzung: chf
vivian.bologna@sev-online.ch

In einem Monat stimmt die Bevölkerung über die Revision des CO₂-Gesetzes ab. Der SEV-Vorstand hat sich bereits im Februar für diese Vorlage ausgesprochen. Nun hat er auch die anderen Abstimmungsparolen gefasst (siehe Seite 4). Ein Nein-Komitee unter der Führung insbesondere von Lobbys der Auto- und Erdölindustrie hat das Referendum ergriffen. Daniela Lehmann, Koordinatorin Verkehrspolitik beim SEV erklärt, wieso der SEV sich für das Gesetz einsetzt.

SEV-Zeitung: Wieso wirbt der SEV für ein Ja am 13. Juni?

Daniela Lehmann: Das klimapolitische Engagement des SEV stützt sich auf unser Leitbild ab. Dort steht zum Beispiel geschrieben, dass wir Verantwortung für den nachhaltigen Umgang mit Ressourcen übernehmen.

Der Klimawandel entwickelt sich zur Klimakrise. Die Schweiz ist als Alpenland vom Klimawandel besonders stark betroffen. Die Erwärmung in der Schweiz ist eindeutig nachweisbar und beträgt vom Beginn der Industrialisierung (1864) bis 2012 rund 2°C, damit übertrifft sie den globalen Wert von 1°C um mehr als das Doppelte. So ist beispielsweise die Nullgradgrenze im Winter seit den 1960er-Jahren um etwa 300 Meter gestiegen.

Warum ist dieses Gesetz so wichtig für den öffentlichen Verkehr?

Die Totalrevision des CO₂-Gesetzes ist das grundsätzliche Eingeständnis, dass wir etwas gegen den Klimawandel unternehmen müssen, und der öffentliche Verkehr ist ein Teil der Lösung. Dank dem Gesetz wird ein Klimafonds geöffnet. Daraus kann unter anderem die Anschaffung von Bussen mit umweltfreundlichem Antrieb – zum Beispiel Elektrobusse – finanziell unterstützt werden. Zudem können bis zu 30 Mio. Franken pro Jahr für die Förderung des grenzüberschreitenden Schienenpersonenverkehrs, einschliesslich Nachtzüge, gewährt werden, um den (Wieder-)Aufbau eines sinnvollen Nachtzugnetzes zu beschleunigen.

Was entgegnest du denjenigen, die Steuern als unsozial betrachten?

Das Gesetz nimmt das Verursacherprinzip ernst und gewährleistet den sozialen Ausgleich, indem ein Grossteil der Einnahmen aus den Abgaben pro Kopf an die gesamte Bevölkerung rückverteilt wird. Haushalte mit tiefen und mittleren Einkommen belasten durch ihr Konsumverhalten das Klima im schweizerischen Vergleich unterdurchschnittlich stark und werden deshalb Ende Jahr eher mehr als weniger Geld auf dem Konto haben. Ausserdem sind die Kosten bei Nichthandeln keinesfalls gerechter verteilt.

Und was sagst du unseren Mitgliedern, denen das Gesetz nicht weit genug geht?



Auch für den SEV ist klar, dass die Revision klimapolitisch ungenügend ist. Ebenso klar ist aber, dass der damit versuchte, längst fällige Schritt in Richtung mehr Klimaschutz viel besser ist, als für die nächsten fünf bis zehn Jahre auf sämtliche dringenden klimapolitischen Massnahmen zu verzichten – denn genau das wäre (mindestens!) die Konsequenz des Scheiterns der Gesetzesrevision in der Volksabstimmung.

Das revidierte CO₂-Gesetz ist, wie eigentlich fast alles was aus dem Parlament kommt, ein gut schweizerischer Kompromiss. Unge-

wöhnlich ist hingegen, dass das Gesetz dank dem Druck der Klimabewegung auf der Strasse eine «Ehrenrunde» im Parlament drehen musste. Dabei wurde das Gesetz verschärft. Das setzt man aufs Spiel, wenn man gegen das Gesetz stimmt. Aus heutiger Sicht muss zudem davon ausgegangen werden, dass sich die Ausgangslage für die Erarbeitung einer neuen Vorlage nach den Auswirkungen von mehr als einem Jahr Pandemie verschlechtert hat. Ich befürchte, dass fast nur ein lascheres Gesetz entstehen kann; und dies auch erst in einigen Jahren.

Das Gesetz in Kürze

Das revidierte CO₂-Gesetz zielt darauf ab, die Treibhausgasemissionen bis 2030 um die Hälfte gegenüber 1990 zu reduzieren; die derzeitigen Massnahmen reichen nicht aus, um dieses Klimaziel zu erreichen. Die CO₂-Abgaben auf fossile Brennstoffe wie Heizöl, Erdgas und Kohle können erhöht werden.

Heute kann der Bundesrat die Abgabe auf maximal 120 Franken pro Tonne CO₂ (rund 30 Rappen pro Liter Heizöl, rund 2,4 Rappen pro kWh Erdgas) erhöhen. Das revidierte Gesetz erlaubt es, diese auf 210 Franken pro Tonne CO₂ anzuheben. Zwei Drittel der Einnahmen aus der Abgabe sollen an Bevölkerung und Wirtschaft rückverteilt werden. Der Rest wird in den Klimafonds fliessen.

Das revidierte Gesetz sieht eine Steuer auf Flugtickets vor, die einen Anreizeffekt haben und Alternativen zu Flugreisen attraktiver machen soll. Für Kurzstreckenflüge beträgt sie 30 Franken pro Passagier. Wer mittlere und lange Strecken fliegt, zahlt mehr, maximal 120 Franken. Der Bund wird die Steuer von den Fluggesellschaften einziehen. Mehr als die Hälfte dieser Einnahmen wird an die Bevölkerung und die Wirtschaft rückverteilt. Der Rest fliesst auch hier in den Klimafonds ein.

Künftig sollen sowohl Geschäfts- als auch Privatflüge mit einer Lenkungsabgabe belegt werden. Abhängig von der geflogenen Distanz und dem Gewicht des Flugzeugs wird eine Steuer zwischen 500 und 3000 Franken pro Flug erhoben.

«ÖV FOR FUTURE» AM 21. MAI

Höchste Eisenbahn für die Klimawende



Eins vor zwölf für konkrete Klimamassnahmen: Um diese Zeit werden deshalb am 21. Mai die Lokpfeifen ertönen.

SEV
zeitung@sev-online.ch

Der SEV ist unter dem Motto «Public Transport for Future» Teil des «Strike for Future», einem offenen Bündnis verschiedenster Organisationen, Bewegungen und Individuen, die am 21. Mai gemeinsam für mehr Klimaschutz eintreten.

Was alle Parteien des «Strike for Future» eint ist die Überzeugung, dass es höchste Eisenbahn für griffige Massnahmen gegen den Klimawandel ist, und dass diese zwingend sozial gerecht ausgestaltet werden müssen.

Die Klimawende ist DAS kollektive Zukunftsprojekt, welches nur gemeinschaftlich und demokratisch ausgehandelt wirksam umgesetzt werden kann. Zentraler Hebel muss dabei die Stärkung des Service public sein. Die Klimawende wird nur dann

zum Erfolg führen, wenn sie sich in den Dienst des Gemeinwohls stellt. Nicht der Profit einiger weniger, sondern das Wohlergehen der gesamten Bevölkerung muss im Vordergrund



stehen. Ziel muss die Schaffung nachhaltiger, gesunder und gut bezahlter Arbeitsplätze sein.

Das funktioniert im öffentlichen Verkehr nur, wenn der Grundsatz Ko-

operation statt Wettbewerb gelebt wird. Im Hinblick auf den 21. Mai sowie darüber hinaus formuliert der SEV daher folgende konkreten Forderungen für eine soziale Klimawende:

Mobilität: Der ÖV muss weiter ausgebaut werden. Daran führt klimapolitisch kein Weg vorbei – das bestätigt gerade auch der Erfolg des in den letzten Jahren immer weiter gestärkten und genutzten Angebots. Denn das Umstiegspotenzial ist weiterhin riesig, entfallen in der Schweiz doch noch immer mehr als drei Viertel der zurückgelegten Personenkilometer auf den motorisierten Individualverkehr. Der öffentliche Verkehr funktioniert allerdings nur als Gesamtsystem, mit optimal aufeinander abgestimmten Verkehrsträgern und -verbindungen. Dieses kann nur durch die öffentliche Hand bzw. die entsprechenden Staatsbetriebe – allen voran die «Systemführer» SBB

und PostAuto – erhalten und weiterentwickelt werden. Der Anteil des öffentlichen Personenverkehrs am Verkehrsvolumen muss bis ins Jahr 2050 auf 50% gesteigert werden.

Transport und Logistik: Der Gütertransport muss wo immer möglich auf der Schiene stattfinden – kein Verkehrsträger ist ökologischer, und kein Land kennt ein engermaschigeres Schienennetz als die Schweiz. Die

Schwächung und schleichende Privatisierung von SBB Cargo muss daher schleunigst gestoppt und im Gegenteil der flächendeckende Schienengüterverkehr nachhaltig ausgebaut werden. Im Export-, Import- und Binnengüterverkehr verdoppelt sich der Anteil der Schiene am Gesamtverkehr bis 2050.

Die Zukunft gehört dem öffentlichen Verkehr!

Der SEV am «Strike for Future»

Das ÖV-Personal trägt am 21. Mai den Solidaritätsbutton «Public Transport for Future». Damit unterstreichen wir unsere Forderungen für einen massiven Ausbau des ÖV. Die Mitglieder an der Front erhalten ihren Button von den Regionalsekretariaten und Sektionen. Alle anderen können ihren

Button noch bis am Dienstag, 18. Mai, unter sev-online.ch/klima bestellen. Zudem werden um 11.59 Uhr schweizweit die Lokpfeifen ertönen. Botschaft: Es ist höchste Eisenbahn für konkrete Klimamassnahmen. Wer sich sonst engagieren möchte, findet alle Informationen auf strikeforfuture.ch.

LPV BLS

Wechsel an der Spitze



Fürs Hackbrett bleibt René Knöpfel künftig wieder mehr Zeit.

Fragen: Chantal Fischer. Nach fünf Jahren LPV Aare und – nach der Fusionierung der drei Sektionen Lötschberg/Aare/Emmental – vier Jahren an der Spitze des LPV BLS gab René Knöpfel das Präsidium am 7. April an die beiden neuen Co-Präsidenten René Scheidegger und Jakob Zahner ab. Die SEV-Zeitung hat sich mit dem abgetretenen Präsidenten unterhalten.

René Knöpfel, du warst neun Jahre lang Präsident des LPV Aare/LPV BLS. Was hast du in dieser Zeit erreicht?

Grosse positive «Würfe» waren in dieser langen Zeit unter dieser BLS-Führung leider kaum zu erreichen. Oft galt es mehr, Bestehendes zu bewahren oder Negatives zu verhindern. Die Rettung des für das Lokpersonal guten Lohnsystems bei den ersten GAV-Verhandlungen bleibt mir sicher in Erinnerung. Ansonsten gab es während meiner Amtszeit einige kleinere Errungenschaften.

Gerne in Erinnerung bleiben mir sicher die vielen Kontakte mit den Mitgliedern an Versammlungen und in den Personalzimmern. Die wunderbare Zusammenarbeit mit den

verschiedenen SEV-Sekretären sowie dem Zentralkomitee LPV unter der Leitung von Hans-Ruedi Schürch und Hanny Weissmüller. Glücklicherweise wurde auch die Zusammenarbeit mit der Leitung Lokpersonal in den letzten Jahren zunehmend besser und vertrauensvoller. Nichtsdestotrotz gab es auch schwierige Zeiten, insbesondere nach den GAV-Verhandlungen zur Revision des Arbeitszeitgesetzes (AZG).

Wieso gibst du das Präsidium ab?

Da meine Pensionierung langsam am Horizont auftaucht, will ich das Mitgestalten unseres immer noch schönen Berufs in jüngere Hände abgeben. Nach neun Jahren machten sich bei mir auch zunehmend Abnützungerscheinungen bemerkbar.

Worauf freust du dich jetzt besonders?

Ich freue mich sehr darauf, vermehrt Zeit mit meiner Partnerin in der Natur beim Wandern oder Skifahren zu verbringen. Meinem Hackbrett möchte ich mich ebenfalls wieder mehr zuwenden. Langeweile wird bestimmt nicht aufkommen.

OFFICINE BELLINZONA

Personal will endlich Klarheit

frg/Fi. Am «Plattformtreffen» vom 30. April teilte die SBB den Personalvertreter/innen mit, dass sie ihnen den Businessplan des neuen Werks in Castione erst beim nächsten Treffen im September vorlegen werde. Im Winter werde dann der Verwaltungsrat darüber entscheiden. Inzwischen wächst in der Belegschaft die Sorge um die Zukunft. Nach der Ankündigung der SBB, die Güterwagenabteilung vorzeitig zu schliessen, und nachdem die Personalvertretung aus den Medien erfuhr, dass die Investitionen ins neue Werk leicht auf 400 Mio. steigen sollen und die

Zahl der künftigen Arbeitsplätze auf 300, womit aber weiterhin 170 Stellen verschwinden (Stand am 30. April), wünscht das Personal endlich Klarheit über seine Zukunftsperspektiven. Vor allem auch die Temporärmitarbeitenden, die zurzeit rund ein Viertel der Belegschaft ausmachen und prekäre Anstellungsbedingungen haben, obwohl viele schon seit mehreren Jahren im Werk arbeiten, wollen wissen, wie sie ihre berufliche Zukunft planen sollen. Doch trotz dem Warten bleibt die Geschlossenheit und Kampfbereitschaft der Belegschaft hoch.

IMPRESSUM

SEV – Die Zeitung der Gewerkschaft des Verkehrspersonals erscheint alle drei Wochen.
ISSN 2624-7801
Auflage: 23 922 deutsche Exemplare (Gesamtauflage d/f/i: 36 256 Ex.), WEMF-beglaubigt 6. Oktober 2020
Herausgeber: SEV, www.sev-online.ch
Redaktion: Vivian Bologna (Chefredaktor), Chantal Fischer, Markus Fischer, Françoise Gehring, Elisa Lanthaler, Anita Merz, Patrizia Pellandini Minotti, Yves Sancey, Tiemo Wydler
Redaktionsadresse: SEV-Zeitung, Steinerstrasse 35, Postfach, 3000 Bern 6; zeitung@sev-online.ch; 031 357 57 57
Abonnemente und Adressänderungen: SEV Mitgliederdienste, mutation@sev-online.ch, 031 357 57 57.

Das Jahresabonnement kostet für Nichtmitglieder CHF 40.–.
Inserate: Fachmedien, Zürichsee Werbe AG, Laubisrütli 44, 8712 Stäfa; SEVzeitung@fachmedien.ch, 044 928 56 11, www.fachmedien.ch
Produktion: CH Regionalmedien AG, www.chmediafachmedien.ch
Druck: CH Media Print AG, www.chmediaprint.ch

Die nächste Ausgabe der SEV-Zeitung erscheint am 4. Juni 2021.

Redaktionsschluss für den Sektionsteil: 25. Mai 2021, 12 Uhr.

Inserateschluss: 25. Mai 2021, 12 Uhr.



Mehr Jobs finden Sie unter aargauverkehr.ch/jobs

Aargau Verkehr verbindet Regionen und Menschen zwischen Zofingen und Dietikon. Wir sind ein innovatives, kunden- und marktorientiertes Transportunternehmen und befördern mit unseren modernen und umweltfreundlichen Vorortsbahnen, der Bremgarten-Dietikon-Bahn, der Wynental- und Suhrentalbahn und künftig der Limmattal Bahn sowie unseren attraktiven Busbetrieben jährlich über 22 Millionen Fahrgäste. Steigen Sie ein und werden Sie ein Teil unserer öV-Familie.

Zur Komplettierung unseres Teams im Elektrodienst suchen wir für den Standort Bremgarten per 1. Juni 2021 oder nach Vereinbarung eine engagierte Persönlichkeit als

Elektrofachfrau / Elektrofachmann 80-100%

Ihre Aufgaben

- Sie sind verantwortlich für die Montage und den Unterhalt von Elektroinstallationen und der Stellwerktechnik im Innen- und Aussenbereich (Signale, Weichen und Barrieren) sowie von Schwachstromanlagen (Informatik- und Telekommunikationsanlagen), Fahrleitungsanlagen und Hochspannungsanlagen
- Sie reparieren und unterhalten Beleuchtungen und Billetautomaten
- Sie führen Kabelzugarbeiten in den Bahntrassen und in Werkleitungen durch
- Sie schalten Hochspannungsanlagen entlang dem ganzen Streckennetz
- Sie arbeiten mit externen Unternehmern im Bereich Stellwerk und Fahrleitung zusammen

Ihr Profil

- Erfolgreich abgeschlossene Berufslehre im Elektrobereich (Elektroinstallateur/in EFZ, Elektromonteur/in EFZ oder Automatiker/in EFZ)
- Einige Jahre ausgewiesene Berufserfahrung (bezieht sich auch auf die Lehrzeit) im Elektrobereich
- Selbstständigkeit, Flexibilität und Belastbarkeit sowie Spass an der Arbeit in einem kleinen Team
- Freude an neuem Arbeitsgebiet und Bereitschaft Weiterbildungen zu absolvieren
- Kenntnisse der gängigen Computerprogramme
- Bereitschaft für gelegentliche Nachtdienstesätze sowie Pikettendienstesätze für die Sicherstellung des Bahnbetriebs (keine Schichtarbeit)

Wir bieten

- Abwechslungsreiche Tätigkeit mit viel Eigenverantwortung in einem motivierten und gut eingespielten Team
- Zeitgemässe Anstellungsbedingungen und attraktive Nebenleistungen
- Täglich neue Herausforderungen, bei denen Sie Ihr Fachwissen einbringen und erweitern können

Für Auskünfte steht Ihnen Josef Seiler, Bereichsleiter Elektrodienst, per Email an josef.seiler@aargauverkehr.ch oder telefonisch unter 056 648 33 74 gerne zur Verfügung.

Wir freuen uns auf Ihre schriftliche Bewerbung bis zum **10. Mai 2021** an jobs@aargauverkehr.ch

Aargau Verkehr AG (AVA)
Hintere Bahnhofstrasse 85, 5000 Aarau
062 832 83 00
aargauverkehr.ch



Wir suchen für die Panlog AG in Emmenbrücke einen

Rangierspezialist / Logistiker Verkehr (m/w)

Die Panlog AG ist Teil der Business Unit Steeltec und stellt unter anderem den internen Bahnverkehr, bis zum Bahnhof Emmenbrücke, sicher.

Zur Ergänzung unseres Teams suchen wir per 1. Juni 2021, oder nach Vereinbarung, einen Rangierspezialisten / Logistiker Verkehr (m/w).

Ihre Aufgaben

- Planen und Durchführen von komplexen Rangierbewegungen auf dem Areal der Business Unit Steeltec in Emmenbrücke
- Bilden und Zerlegen von Güterzügen gemäss Rangier- und Zugbildungsplan
- Herstellen von Abfahrtsbereitschaft
- Einhalten aller sicherheitsrelevanten Vorschriften

Ihr Profil

- Abgeschlossene Berufslehre im technischen Bereich oder als Logistiker Abteilung Verkehr EFZ
- Loyale, zuverlässige und teamfähige Persönlichkeit
- Gute Deutschkenntnisse in Wort und Schrift
- Körperlich fit und belastbar
- Bereitschaft zu Schichtarbeit mit Einsätzen an Wochenenden

Wir bieten

Es erwartet Sie eine abwechslungsreiche und selbstständige Tätigkeit mit attraktiven Anstellungsbedingungen.

Möchten Sie jeden Tag eine neue Herausforderung in einem nicht alltäglichen, aber faszinierenden Umfeld erleben? Haben Sie Freude an der Arbeit im Team und arbeiten Sie gerne im Schichtbetrieb? Dann freuen wir uns auf Ihre Online-Bewerbung unter www.panlog.ch.

Panlog AG | Sandra Fuchs | Bereichsleiterin Human Resources
Werkstrasse 11 | 6020 Emmenbrücke | Tel: +41 41 209 52 25

Member of Swiss Steel Group



UNTERVERBAND VPT

Krisen zeigen, wie wichtig die Gewerkschaft ist

Ueli Müller. Am 28. April leiteten VPT-Zentralpräsident Gilbert D'Alessandro und -Vizepräsident René Schnegg die 20 Mitglieder des Zentralvorstands (ZV) per Videokonferenz durch die zweimal jährlich stattfindende Tagung.

SEV-Vizepräsident Christian Fankhauser informierte über die Zeit der Pandemie im SEV. Die Möglichkeit, sich an physischen Sitzungen und Versammlungen mit den Mitgliedern zu treffen, fehlte plötzlich. In den Sekretariaten des SEV gelten bis heute die vom BAG angeordneten Schutzmassnahmen, was zu dezentralen Arbeitsplätzen (Homeoffice) führt. Die anfängliche Angst vor dem neuen Virus wurde bald von den Herausforderungen abgelöst, welche die neue Art der digitalen Kommunikation mit sich brachte.

Die ZV-Mitglieder erzählten von ihren Erlebnissen mit Covid-19. Arbeitsrechtliche Fragen zur Kurzarbeit, zur Gesundheit am Arbeitsplatz, zum Zwangsabbau von Überzeit und anderem mussten beantwortet werden. Versammlungen konnten nicht durchgeführt werden. Ausgedünnte Fahrpläne führten zu Dienstplänen, die infolge von Zeitdruck ohne die Möglichkeit zur Vernehmlassung durch das betroffene Personal erstellt wurden. Während die Mitarbeitenden in öffentlichen Verkehrsmitteln Angst vor dem Kontakt mit den Fahrgästen hatten, standen die touristischen Bah-

nen und Schiffe ganz still. Nicht zu vergessen die Kolleginnen und Kollegen der Gastronomie in den Zügen und Schiffen, die bis heute zu Hause sitzen.

Aktuell gibt es Verhandlungen bei der Sektion VPT BLS. Die BLS möchte die Schifffahrt auf dem Thuner- und Brienersee aus dem GAV ausgliedern. Der ZV versichert den betroffenen Mitgliedern seine uneingeschränkte Unterstützung und ermutigt sie, nicht nachzulassen im Kampf um ihren GAV.

In Krisenzeiten zeigt sich die Wichtigkeit unserer Gewerkschaft. Plötzlich wird der öV von den Medien hinterfragt. Kantone überprüfen ihre Subventionen. Die Unternehmen spüren den Druck und geben diesen manchmal zu leicht weiter an ihre Angestellten. Der VPT will nicht, dass sich die Arbeitsbedingungen seiner Mitglieder wegen Corona verschlechtern. Arbeitsplätze sind in Gefahr. Personalabbau in einzelnen Branchen ist Tatsache. Aber auch Prämien wurden gestrichen, Zulagen sind weggefallen und die teilweise massiven Überzeitguthaben wurden zwangsweise abgebaut.

Der VPT steht in engem Kontakt mit dem SEV, der sich stets an vorderster Front direkt im Bundeshaus und direkt bei den Unternehmen für die Anstellungsbedingungen wehrt.

Deshalb erhält dieses Jahr die Mitgliederwerbung im SEV einen besonderen Stellenwert. Es

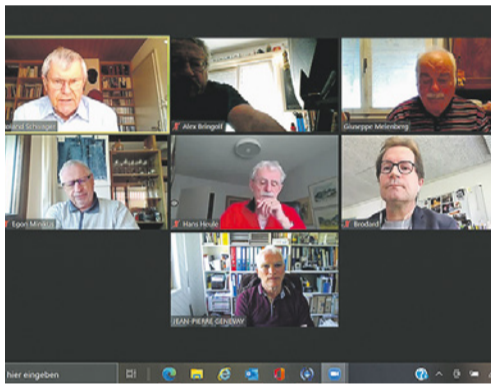
ist essenziell, unseren Organisationsgrad und damit das Gewicht auf unsere Anliegen noch mehr zu erhöhen! Der VPT unterstützt deshalb auch im 2021 seine Sektionen finanziell in der Werbung. Der ZV möchte, dass der VPT versucht, dieses Jahr 750 neue Mitglieder zu gewinnen. Dies bedingt jedoch die Mithilfe jeder einzelnen Sektion – ja sogar von jedem Mitglied. Sprecht mit euren Arbeitskolleginnen und -kollegen. Wer soll und kann sich in Krisenzeiten für Anstellungsbedingungen stark machen, wenn nicht die Gewerkschaft? Oder wie wollt ihr euch gegen den Abbau von Leistungen wehren?

Die Delegiertenversammlung (DV) des VPT mit seinen rund 60 Sektionen findet am 23. Juni statt. Momentan wird an zwei verschiedene Varianten der Durchführung gearbeitet. Sofern möglich, wird die Versammlung wie gewohnt im Egghölzli in Bern durchgeführt. Ansonsten gibt es eine Videokonferenz, bei der die Teilnehmenden der DV von zu Hause aus bewohnen. Im Zuge der in den letzten Monaten bereits erfolgten Digitalisierung hat der ZV ausserdem beschlossen, ab jetzt alle Dokumente elektronisch zur Verfügung zu stellen, sei es per E-Mail oder auf unserer Webseite vpt-online.ch.

Wir blicken auch bereits in den Herbst 2021 und planen, die VPT-Tagungen durchzuführen. Alle Daten und Details werden an der DV bekanntgegeben.

UNTERVERBAND PV

AHV-Initiative fast am Ziel



Die Teilnehmer der Zoom-Sitzung des Zentralvorstands PV vom 27. April 2021.

Alex Bringolf. Ein weiteres Mal traf sich der Zentralvorstand (ZV) wegen den Coronaabschränkungen vor den Bildschirmen zu einer Sitzung.

Die Unterschriftensammlung für die 13. AHV-Rente ist im Schlusspurt. Mitte April fehlten nur noch 1537 Unterschriften. Zentralpräsident Roland Schwager informierte über eine «Renteninitiative» der bürgerlichen Seite, welche für eine sichere und nachhaltige Altersvorsorge wirbt. Nachhaltig in Form einer schrittweisen Erhöhung des Rentenalters? Wir vom ZV werden unsere Unterschriften dazu nicht geben, unsere Mitglieder hoffentlich auch nicht. Der Bund hat eine Broschüre über die Änderungen der Ergänzungsleistungen herausgegeben (www.bsv.admin.ch, Rubrik «Sozialversicherungen», «Ergänzungsleistungen EL»). Auch der «Beobachter» hat ein neues Buch «Ergänzungsleistungen» im Angebot, zurzeit nur auf Deutsch. Die Sektionspräsidenten erhalten vom Zentralkassier in den nächsten Tagen

das Buch vom «Beobachter», um den Mitgliedern auch Auskünfte geben zu können.

Der Geschäftsbericht der Pensionskasse SBB ist erschienen. Das Resultat ist erfreulich, und der Deckungsgrad stieg um 3 Prozent. Das Online-Portal der PK SBB (myPK) wird weiter ausgebaut: Wir Pensionierten können nun Adress- und Kontoänderungen selber mutieren und unsere Daten einsehen.

Die Bundesratscheide Mitte April zur Coronasituation reichen trotz kleinen Lockerungen nicht, um das Sektionsleben zu reaktivieren. Restaurants und Säle bleiben noch geschlossen. Wir alle hoffen, dass mit den Impfungen die Fallzahlen sinken und bald weitere Lockerungen möglich sind.

Eine Lösung für die Kalenderversicherung ist noch nicht in Sicht. Dieses Geschäft ist vom SEV zurückgestellt worden, um mehr Kräfte für die Fertigstellung des Sektionsportals zur Verfügung zu haben. Danke unserem Webmaster Roland Julmy für die immer aktuelle Webseite des PV.

+0,5%) wurde im Verhandlungsergebnis zur Nullrunde. Die üblichen aussertariflichen Einmalzahlungen reduzierte die Unternehmung dieses Jahr auf ein «Taschengeld» in der Gröszenordnung von etwa 10% im Vergleich zu den Vorjahren. Der Ausblick auf 2022 stimmt den SEV leider auch nicht optimistisch.

Anfang 2021 wurde unserem Sektionspräsidenten gekündigt. Der SEV bewertet das als antigewerkschaftliche Kündigung. Der Rechtsstreit liegt als Schlichtungsverfahren bei den involvierten Anwälten.

Die Sozialpartner hatten Ende 2019 die Aufnahme von GAV-Verhandlungen vereinbart. Im jetzigen Krisenzyklus sind uns das Risiko und der ungünstige Zeitpunkt bewusst. Seit dem GAV-Abschluss vom Dezember 2015 gibt es von beiden Seiten Anpassungsbedarf. Die ZVB haben inzwischen ohne unsere Zustimmung Verschlechterungen umgesetzt und wollen zurück zur Sechs-Tage-Woche. Das wäre im subventionierten, konzessionierten öV ein absolutes Novum. Wir haben uns entschieden, diese Auseinandersetzung offen und möglichst am Verhandlungstisch auszutragen.

Wolfram Siede, SEV-Gewerkschaftssekretär und Sektionsbetreuer. Für unsere SEV-VPT-Sektion bei den Zugerland Verkehrsbetrieben (ZVB) war das vergangene Jahr 2020/21 nicht einfach.

Der politische Druck auf die Wirtschaftlichkeit im öffentlichen Verkehr hat deutlich zugenommen. Genannt sei der Corona-bedingte Abbau finanzieller Reserven als Folge eingebrochener Fahrgastzahlen. Damit geht einher, dass der Verhandlungsspielraum zunehmend enger geschnürt wird, getrieben durch sogenannte Sachzwänge. Die massvolle Lohnneingabe der Gewerkschaft (real

UNTERVERBAND RPV

Werben darf und soll jeder

Medienstelle Unterverband RPV. Der Zentralausschuss traf sich am 12. April zur ordentlichen Sitzung in Buchs. Besprochen wurden die aktuellen Themen bei der SBB und SBB Cargo sowie die gewerkschaftlichen Aktualitäten.

SBB Cargo und Stahl Gerlafingen haben einen Vertrag für zusätzliche Transporte auf der Schiene von jährlich bis zu 100 000 Tonnen Schrott von den Basler Rheinhäfen nach Gerlafingen abgeschlossen – sehr erfreulich, das ist Service public. Der UV RPV ist erfreut, dass Firmen auf Nachhaltigkeit achten und für die Zukunft investieren.

Neuer Leiter Produktion Ost wird Thomas Zieberg. Der Unterverband RPV gratuliert und ist gespannt auf die Zusammenarbeit mit uns Sozialpartnern. Im Weiteren besteht keine Impfpflicht bei der SBB, alle übrigen Coronamassnahmen gelten gemäss Covid-19-Gesetz.

Der UV RPV bedankt sich beim SEV, dass er das Thema Prüfer Wagenladung (PWL) in der SEV-Zeitung Nr. 4/2021 aufgenommen hat. Eine Ergänzung: Alle PWL müssen neben dem obligatorischen Weiterbildungstag einen zusätzlichen WBT zu diesem Thema machen. Das beweist, dass diese Ausbildung nicht einfach so nebenbei gemacht werden kann.

Der Rückblick auf die Zentralvorstandssitzung fiel positiv aus. Die Werbung ist ein Dauerthema (das darf und soll jeder) und wird an der Delegiertenversammlung sowie an der Präsidentenkonferenz traktandiert. Beim Zentralkassier sind, bis auf eine, alle Sektionsbilanzen eingegangen.

Die Jahresberichte RPV sind auf der Webseite uv-rpv.ch aufgeschaltet. Zudem ist das Dokument über die Aufgaben des Sektionspräsidiums und der Geschäftsprüfungskommission (GPK) zum Download unter «Sektionen» zu finden.

PV WINTERTHUR-SCHAFFHAUSEN

Doris Frischknecht feiert 101. Geburtstag



Werner Frei. Am 8. April durfte Doris Frischknecht, das älteste Mitglied unserer Sektion, ihren 101. Geburtstag feiern. Der Besuch «des SEV» und die mitgebrachten Geschenke gefielen ihr sehr. Vor allem aber

erfreut sich einer bemerkenswert guten Gesundheit – weiter so!

Wir gratulieren Doris Frischknecht recht herzlich zum Geburtstag und wünschen ihr alles Gute und viel Freude im 102. Jährchen.

VPT ZUG

Jahresrückblick

SEV/Unterverbände

2. 6. Unterverband LPV

«Zoom-Talk»: Klick dich ein und tausch dich aus. Hanny Weissmüller steht euch im Zoom-Talk zur Verfügung. Der Einstieg erfolgt über den Browser: <https://us02web.zoom.us>. Details siehe Webseite.

<https://lpv-sev.ch/de/aktuell/news/2021/klick-dich-ein-und-tausch-dich-aus/>

11 bis 13 Uhr, Zoom-Talk

12. 6. Unterverband RPV ABSAGE

Absage Cleantagung 2021. Die Cleantagung 2021 ist abgesagt und wird dieses Jahr nicht mehr durchgeführt. Die nächste Cleantagung ist geplant am **Samstag, 15. Januar 2022** um 10.30 Uhr im Restaurant Gotthard in Goldau SZ. Die Themen werden dieselben sein wie dieses Jahr. Nähere Informationen werden zu gegebener Zeit bekanntgegeben. Wir freuen uns auf euch.

Sektionen

27. 5. VPT BLT ABSAGE

Verschiebung Generalversammlung. Die Generalversammlung muss leider erneut verschoben werden.

Pensionierte

19. 5. PV Luzern

Mittagswanderung Altmatt-Rothenthurm. Leichtere Wanderung von Altmatt nach Rothenthurm zum Café Turm. Ausrüstung: Gute Schuhe und Stöcke. Anmeldung bitte bis am 15. Mai bei René Wolf, 041 320 62 79, rene.wolf@bluewin.ch.

sev-pv.ch/de/sektionen/luzern

13.18 Uhr ab Bahnhof Luzern (Gleis 7)

20. 5. Pensioniertes Zugpersonal Brugg

Wanderung. Wir treffen uns bei der Bushaltestelle Brugg Zentrum und fahren mit dem Bus der Linie 137 um 13.35 Uhr nach Bözberg Neustalden. Wanderung durch den Wald Richtung Altstalden und weiter zum historischen Römerweg. Auf diesem wandern wir nach Effingen Dorf und auf der linken Talseite etwas erhöht nach Bözen; total zwei Stunden. Zwischen 15.45 und 16 Uhr treffen wir uns in der Gartenwirtschaft des Restaurants Bären zu einem Zvieri. Nichtwanderer sind zu diesem Zusammensein herzlich willkommen. Wir freuen uns auf eine rege Beteiligung und schönes Wandernetter.

2. 6. PV Winterthur- Schaffhausen ABSAGE

Absage Sektionsreise. Leider müssen wir unsere Sektionsreise nach Engelberg wegen Corona erneut verschieben. Sofern uns die Pandemie nicht wieder einholt, findet die Reise neu am Mittwoch, 29. September statt.

sev-pv.ch/de/sektionen/winterthur-schaffhausen

8. 6. PV Buchs-Chur ABSAGE

Verschiebung Hauptversammlung. Werte Sektionsmitglieder, einmal mehr müssen wir unsere Hauptversammlung wegen Covid-19 absagen. Neu soll diese am 27. Oktober in Sargans, anstelle der Herbstversammlung, durchgeführt werden. Nächster Termin ist somit die Sommerwanderung auf Palfris am 30. Juni. Danke für euer Verständnis. Für den Vorstand: *Christian Niggli*

sev-pv.ch/de/sektionen/buchs-chur

16. 6. PV Aargau

Sektionsreise Entlebuch-Brienzen-Brünig. Programm: Carabfahrt um 7.30 Uhr ab Brugg (Bahnhofplatz Süd, Seite Windisch), 8 Uhr ab Aarau, Feer-

strasse (zwischen Post und Naturama); Kaffeehalt im Hotel Löwen in Escholzmatt; Mittagessen im Hotel Brienzerburli in Brienz; Ankunft ca. 18.30 Uhr in Aarau, bzw. Brugg. Anmeldung bis spätestens 21. Mai mit Einzahlung von CHF 65 auf Konto 50-5579-5 / CH330900000500055795. Sollte die Reise infolge von Corona ausfallen, wird der volle Betrag zurückerstattet. Detailliertes Programm auf unserer Webseite.

sev-pv.ch/de/sektionen/aargau

16. 6. PV Uri ABSAGE

Absage Sektionsreise. Die nach wie vor unklare Situation durch die Pandemie zwingt uns leider, die Sektionsreise vom 16. Juni abzusagen. Der Vorstand wünscht allen Gesundheit und wir alle hoffen, dass sich die Situation gegen Ende des Jahres bessert.

sev-pv.ch/de/sektionen/uri

17. 6. PV Fribourg

Frühjahrsgeneralversammlung. Die Traktandenliste wird vor Ort verteilt. Die Jubilar/innen erhalten die Ehrendiplome und Auszeichnungen. Im Anschluss an die GV Essen mit Partner/innen. Essen, Mineralwasser und Kaffee offeriert aus der Sektionskasse, Wein und andere Getränke sind selber zu bezahlen. Bitte Hygienemaske tragen und die Hände bei der Ankunft

desinfizieren. Aufgrund der gesundheitlichen Situation verfolgt der Vorstand die Massnahmen von Bundesrat und BAG und behält sich das Recht vor, die GV abzusagen. Anmeldung (mit Angabe ob mit oder ohne Partner/in) bis 7. Juni, 12 Uhr, an Jean-Louis Scherz, jlscherz@bluewin.ch oder 079 252 02 51 (auch per SMS möglich). Details siehe Webseite.

sev-pv.ch/de/sektionen/fribourg

10.15 Uhr, Auberge de la Gare, Grolley

28. 6. PV Zürich ABSAGE

Absage Sektionsreise ins Bisistal. Die Sektionsreise muss leider auch dieses Jahr abgesagt werden.

sev-pv.ch/de/sektionen/zuerich

Wichtige Mitteilungen PV Wallis

Verschiebungen/Ausfälle von Anlässen. Covid-19 lässt kurzfristig einfach keine exakte Planung zu. Einmal mehr sehen wir uns deshalb gezwungen, euch Änderungen, Verschiebungen und Ausfälle von bereits kommunizierten Daten mitzuteilen, dies mit der Bitte um Kenntnisnahme: Generalversammlung statt am 16. Mai neu am 21. September in Brig; Mitgliedertreffen Ardon statt am 21. September neu vorverschoben auf 24. Juni, gleichorts; Sektionsausflug 2021 wird wegen Planungsunsicherheit auf das Jahr 2022 verschoben. Bei Unsicherheiten oder anderen Fragen bitte mit einem Vorstandsmitglied Kontakt aufnehmen. Die Änderungen werden je nach Corona-Massnahmen in der SEV-Zeitung und auf unserer Webseite publiziert. *Euer Vorstand*

www.sev-pv.ch/de/sektionen/wallis-valais

Agenda 6/21

UNSERE VERSTORBENEN

Aeschbacher Albrecht; JG 1926; Lokomotivführer, Reinach BL, PV Basel.

Bachofen Karl; JG 1926; Gruppenchef, Meilen, PV Glarus-Rapperswil.

Baumann Rico; JG 1925; Betriebsbeamter, Cinuos-chel, VPT Rhätische Bahn.

Beeler Eduard; JG 1932; Chefmonteur, Goldau, PV Luzern.

Beer Fritz; JG 1936; Schienentraktorführer, Rubigen, PV Bern.

Bernhard Martin; JG 1959; Geschäftsführer mit Führung, Hedingen, AS Ost.

Bieri Albert; JG 1926; Spezialhandwerker, Zürich, PV Zürich.

Bigler Paul; JG 1944; Lokomotivführer, Worb, VPT RBS.

Bixhaku Agim; JG 1967; Schichtleiter Cleaning, Dietikon, RPV Zürich.

Brühlmann Josef; JG 1927; Schienentraktorführer, Oberglatt ZH, PV Zürich.

Cléménçon Henri; JG 1934; Lokomotivführer, Moutier, PV Jura.

Danner Erich; JG 1935; Neuhausen am Rheinfall, VPT Deutsche Bahn.

Dietschi Ywan; JG 1936; Magazinchef, Gunzgen, PV Olten und Umgebung.

Frauenfelder Ernst; JG 1926; Dienstchef, Thalwil, PV Zürich.

Fuchs Marguerite; JG 1920; Witwe des Fritz, Zollikofen, PV Bern.

Glauser Rodolphe; JG 1919; Delémont, PV Jura.

Graf Albert; JG 1928; Schienentraktorführer, Schwerzenbach, PV Zürich.

Guenin Georgette; JG 1923; Witwe des Martin, Porrentruy, PV Jura.

Hayoz Edith; JG 1928; Fribourg, PV Fribourg.

Hediger-Kröni Leonhard; JG 1934; Fahrdienstleiter, Rapperswil, VPT Sihltal.

Herrmann Paula; JG 1937; Witwe des Fritz, Allschwil, PV Basel.

Koller Walter; JG 1935; Verwaltungsbeamter, Wil SG, PV St. Gallen.

Kretz Anton; JG 1959; Lokomotivführer, Olten, LPV Mittelland.

Lüdi Walter; JG 1946; Teamleiter, Scharnachtal, VPT BLS.

Morisod René; JG 1930; Zugchef, St-Maurice, PV Wallis.

Omlin Josef; JG 1927; Schienentraktorführer, Alpnach Dorf, PV Luzern.

Pfäffli Heinz; JG 1968; Spezialsachbearbeiter, Neuenegg, AS Mitte.

Riget Rosa; JG 1935; Buttikon SZ, PV Glarus-Rapperswil.

Roth Fritz; JG 1928; Betriebsbeamter, Münchenstein, PV Basel.

Roulin Gisela; JG 1927; Rottenköchin, Meyriez, PV Fribourg.

Rudolf von Rohr Heinrich; JG 1940; Wagenkontrolleur, Basel, PV Basel.

Schaible Ruth; JG 1932; Witwe des Hansjörg, Ennenda, PV Glarus-Rapperswil.

Schütz Hans; JG 1947; Spezialmonteur, Spiez, VPT BLS.

Stark Dimitri; JG 2002; Auszubildender, Basel, SEV Auszubildende.

Stocker Annemarie; JG 1932; Witwe des Ernst, Romanshorn, PV Thurgau.

Straub Winfried; JG 1951; Ereignismanager, Bronschhofen, PV St. Gallen.

Strickler Lorenz; JG 1935; Chauffeur, Evillard, VPT Seeland.

Stucky Kathy; JG 1935; Witwe des Rudolf, Brig, PV Wallis.

Thommen Theo; JG 1930; Betriebssekretär, Bülach, PV Zürich.

Wittwer Ernst; JG 1931; Zugführer, Olten, PV Olten und Umgebung.

Wolfsberg Franz; JG 1924; Rangierangestellter, Rothenburg, PV Luzern.

Zürcher Hans; JG 1927; Oberzugführer, Zürich, PV Zürich.

Zurfluh Ambros; JG 1939; Spezialhandwerker, Steinen, PV Uri.

Zwycker Lotti; JG 1923; Witwe des Raymond, Seedorf BE, PV Bern.

Zwyer Rudolf; JG 1961; Reinigungsfachmann, Altdorf UR, TS Zentralschweiz.

Korrigenda:

In der Ausgabe Nr. 5/2021 war der Wohnort der verstorbenen **Rosa Schmid-Weiss**, JG 1939, Witwe des Robert, VPT BLS falsch vermerkt. Rosa Schmid-Weiss wohnte in Spiez.

VPT RHB, GRUPPE PENSIONIERTE

Kurzbericht 2020 bis 2021

Felix Murk. Da aus bekannten Gründen sämtliche physischen Treffen unserer Gruppe abgesagt werden mussten, fand das letzte Treffen am 14. November 2019 statt – eine zu lange Zeit.

Der Vorstand wird ein weiteres Jahr (ohne Wahlen) im Amt bleiben. Die anfallenden Arbeiten wurden via E-Mail und Telefon erledigt. Die gewerkschaftlichen Anstösse/Arbeiten hat man für diesen Zeitpunkt sistiert. Einen schriftlichen Anstoss bei der Direktion RhB konnten wir trotzdem mit Erfolg abschliessen: Die internen «Tages-Freikarten RhB» (Ablauf November 2020) hat uns die Direktion verlängert mit Gültigkeit bis 31. Mai 2021. Ab diesem Datum gibt es keine Freikarten mehr (?). Braucht diese Karten noch auf. Dieser Entscheid des BAV und der kantonalen Steuerbehörden ist uns zwar nicht klar. Danke RhB!

Für die Pensionierten ist natürlich auch in diesem Jahr 2021, wie schon im 2020, ein wichtiger sozialer Schwerpunkt ausgefallen: die Branchentagung in Olten. Hier ist ein wichtiger Teil für die Pensio-

nierten weggebrochen. Schweizweit hoffen die Sektionen auf eine Durchführung spätestens im 2022. Wer weiss, ob der VPT eine solche Tagung auch im Spätherbst 2021 vorgesehen hat?

Damit wir in der Agenda nicht laufend den Titel «Absage» benutzen müssen, wird in diesem Sommer/Herbst bis auf weiteres kein Programm geplant und organisiert.

Falls ihr Fragen habt in Sachen SEV/VPT, meldet euch bei SEV-Gewerkschaftssekretär Markus Cadosch in Chur, 079 467 14 63 oder beim Obmann VPT RhB, Gruppe Pensionierte. Sobald wieder Normalität einkehrt, wird sich der Vorstand melden. Ich wünsche euch allen einen gesunden und schönen Sommer.

Herzliche Gratulation den Jubilar/innen mit 50, 60 und 70 Jahren SEV-Mitgliedschaft. Betreffend die statutarischen Traktanden werden wir uns sicher (hoffentlich) im November 2021 an der Jahresversammlung sehen und dort das Neuste erfahren.

Es lebe der SEV – die VPT-Gruppe Pensionierte RhB!

PUBLIC-EYE-KAMPAGNE «PAY YOUR WORKERS»

Leben sind mehr Wert als Profite



Françoise Gehring mit Public Eye
Übersetzung: Fi
francoise.gehring@sev-online.ch

Millionen von Textilarbeiter/innen auf der ganzen Welt verlieren ihren Arbeitsplatz ohne jegliche Entschädigung oder müssen mit starken Lohnkürzungen rechnen, obwohl ihr Einkommen ohnehin nicht zum Leben reicht. Die meisten von ihnen sind Frauen. Der Hunger treibt diejenigen, die noch Arbeit haben, dazu, ihr Leben aufs Spiel zu setzen, indem sie ohne ausreichende Schutzmassnahmen arbeiten. Unterzeichne den Aufruf #PayYourWorkers an Modeunternehmen und Einzelhändler!

Im Rahmen der internationalen Kampagne #PayYourWorkers fordert die Schweizer NGO Public Eye von Amazon, Nike, Next und allen anderen Modeunternehmen und Einzelhändlern im Wesentlichen vier Dinge: Bezahlen Sie die Menschen, die ihre Kleidung herstellen, indem Sie ihre vollen Löhne während der Pandemie garantieren, oder stellen Sie sicher, dass ihre Zulieferer dies tun; stellen Sie sicher, dass arbeitende Männer und Frauen nicht mittellos zurückbleiben, wenn Ihre Fabriken in Konkurs gehen; verhandeln Sie einen Garantiefonds für Entlassungsabfindungen und treten Sie ihm bei; schützen Sie das Recht auf Tarifverhand-

lungen und Vereinigungsfreiheit. Die Löhne der Menschen, die unsere Kleidung herstellen – die grosse Mehrheit von ihnen sind Frauen – gehören zu den niedrigsten der Welt. Aufgrund von Covid-19 ist ihre Situation noch prekärer geworden. Allein in den ersten drei Monaten der Pandemie verloren die Textilarbeiter/innen mindestens 3 Milliarden Dollar an Einkommen. Und etwa 10% haben ihren Arbeitsplatz verloren. Millionen von Textilarbeiter/innen sind von Entlassungen bedroht, haben seit Monaten keinen vollen Lohn erhalten und setzen täglich ihre Gesundheit aufs Spiel, indem sie ohne ausreichenden Schutz gegen Covid-19 arbeiten. Sie müssen Mahlzeiten ausfallen lassen und sich Geld leihen, um ihre Familien zu ernähren. Auch die Gewerkschaftsfreiheit wird zunehmend eingeschränkt.

Miserable Arbeitsbedingungen und Druck auf Gewerkschafter/innen

Jahrzehntelange Ausbeutung und entsetzliche Arbeitsbedingungen haben Männer und vor allem Frauen, die in Bekleidungs- und Schuhfabriken arbeiten, in Armut und Unsicherheit gehalten. Jetzt werden sie von den schweren Folgen der Pandemie hart getroffen. Schlechte Arbeitsbedingungen bedeuten auch schlechte Wohnbedingungen. Wanderarbeiterinnen zum Beispiel leben oft in grosser Zahl in Sammelunterkünften ohne angemessene sanitäre Einrichtungen. In vielen Haushalten müs-

sen Frauen auch zahlreiche Lasten übernehmen, wie z. B. Hausarbeit, Kinderbetreuung und Pflege. Arbeitnehmende, die ihre Rechte oder die ihrer Kolleg/innen verteidigen, sind besonders bedroht: Die Pandemie und die zu ihrer Bekämpfung ergriffenen Massnahmen werden als Vorwand benutzt, um sie zu diskriminieren und die gewerkschaftlichen Freiheiten einzuschränken. Gewerkschaftlich organisierte Arbeiter/innen sind oft die ersten, die entlassen werden.

Zehn Rappen pro T-Shirt würden reichen für faire Anstellungsbedingungen

Mit nur zehn Rappen pro T-Shirt könnten grosse Modeunternehmen und Einzelhändler wie Nike, Amazon und Next den Arbeiter/innen ein ausreichendes Einkommen garantieren, um die Krise zu überstehen, sowie eine soziale Grundsicherung gegen das Risiko der Arbeitslosigkeit bieten. In den internationalen Lieferketten der Modeindustrie herrscht ein grosses Machtungleichgewicht. Gross- und Einzelhändler entscheiden, was verkauft und produziert wird, sie üben Druck auf die Preise und Lieferzeiten ihrer Lieferanten aus, lehnen aber die Verantwortung für die Schattenseiten ihres Geschäftsmodells ab: Ausbeutung, Hungerlöhne, schlechte Arbeitsbedingungen, Umweltzerstörung und Menschenrechtsverletzungen. Schon vor der Pandemie haben einige Marken ihre Lieferanten erst drei Monate nach der Lie-

ferung bezahlt. Im Frühjahr 2020 nutzten sie die Gelegenheit, Aufträge zu stornieren und sogar die Zahlung für bereits produzierte Aufträge zu verweigern, indem sie sich auf eine Höhere-Gewalt-Klausel beriefen, die rechtlich oft nicht haltbar ist. Dies hat dazu geführt, dass die Fabriken die Waren und die Material- und Arbeitskosten behalten haben. Jeder zweite Lieferant musste einen Auftragsrückgang von mehr als 50% im Vergleich zum Vorjahr hinnehmen, jeder fünfte sogar einen Rückgang von 75% oder mehr.

In der Studie «Shopping for a Bargain» (November 2020) berichtet die NGO Oxfam ausserdem von aggressiven Preisverhandlungen, un-



Unterzeichne die Petition via Internet:
www.publiceye.ch/de/was-sie-tun-koennen/aktion/modemarken-pay-yourworkers.

sicheren Bestellplänen, knappen Fristen und Auftragsänderungen in letzter Minute. Während der Covid-19-Pandemie werden die tiefen Ungerechtigkeiten, die die globalisierte Textilindustrie seit Jahrzehnten plagten, deutlicher denn je. Es ist an der Zeit, eine Veränderung zu fordern! Menschenleben müssen vor dem Profit kommen. Unterzeichne die Petition an die Modeindustrie und den Einzelhandel und setze dich für Fairness in der globalen Textilindustrie ein.



FREI ATMEN

Anne Voeffray

6. Februar 2021. Genfersee. Ölsee, zugefrorener See. Ich werde hier baden. Eine Sandwolke aus der Sahara. Ich tauche ein in eine surreale Atmosphäre, wie ein Märchen aus Tausendundeiner Nacht. Eine Mischung aus heiss und kalt. Ich bin

frei, zu schwimmen, zu fühlen, zu denken; frei, Fantasien von der Realität zu trennen, frei, zu träumen. Ich bin dankbar. Ich führe mein Leben, wie ich will, ohne Gott, ohne Meister. Weitere Fotos unter: www.annevoeffrayphoto.ch

?

QUIZ

Weisst
du's?**1. Bisher hat nur ein Kanton angekündigt, die Vergabe von Unteraufträgen bei regionalen Buslinien beenden zu wollen: welcher?**

- a. Der Kanton Jura.
- b. Der Kanton Schwyz.
- c. Der Kanton Waadt.

2. Erneut strebt SBB Cargo mit einer Reorganisation (PN 2.0) mit Stellenabbau die illusorische schwarze Null an. Aktuell läuft Phase 2: mit welchem Fokus?

- a. Neuorientierung der nicht mehr gewählten sechs Bereichsleiter.
- b. Wahl der Teamleiter/innen und Besetzung neuer «Schlüsselstellen» wie Teamleiter/innen Senior.
- c. Zulagen, welche Cargo-Verantwortliche Mitarbeitenden für die Zusatzausbildung zum Prüfer Wagenlagung (PWL) versprochen wurden, werden nicht ausbezahlt.

3. Wie viele Mitarbeitende will die Swiss entlassen?

- a. Bis zu 350.
- b. Bis zu 500.
- c. Bis zu 780.

4. Der SEV-Vorstand hat am 30. April eine Resolution der VPT-Branche Bus gutgeheissen: zu welchem Thema?

- a. Jeder Unterverband soll eine/n Jugendvertreter/in haben, «weil die Jugend unsere Zukunft ist».
- b. Bei gewerkschaftsfeindlichen Entlassungen muss (gemäss ILO) eine Wiedereinstellung möglich sein.
- c. Pensionierte und Familienmitglieder sollen weiterhin Anspruch auf Fahrvergünstigungen (FVP) haben.

So nimmst du teil: Sende uns deine Antwort mit Lösung, Name und Adresse bis **Dienstag, 25. Mai 2021** an:

Per E-Mail: mystere@sev-online.ch
Im Internet: www.sev-online.ch/quiz
Per Postkarte: SEV, Quiz, Postfach, 3000 Bern 6

Unter den Teilnehmenden mit der richtigen Antwort verlosen wir **Reka-Checks im Wert von 40 Franken**. Wer gewonnen hat, und die Lösung verraten wir in der nächsten Ausgabe. Über den Wettbewerb wird keine Korrespondenz geführt.

Lösung des Quiz aus Nr. 5/2021:
b/a/b/c

Die Büchergutscheine im Wert von 40 Franken gewonnen hat Donato Zanetti, Coldrerio, Mitglied PV Ticino e Moesano.

AUF DEN SPUREN VON ...

René Schnegg, VPT-Vize- präsident



René Schnegg (rechts) im Austausch mit Sektionsbetreuer und SEV-Gewerkschaftssekretär Toni Feuz an der Bustour RBS anlässlich des 100-Jahr-Jubiläums des SEV im Juni 2019.

Karin Taglang
zeitung@sev-online.ch

Entgegen seinem Namen ist René Schnegg alles andere als langsam: Als Kontrolleur muss er schnell reagieren können und Lösungen finden. Das gefällt ihm an seiner Arbeit, trotz steigender Aggressionen der Fahrgäste. Egal, ob als Teamleiter bei der RBS, als Sektionspräsident von VPT RBS oder im Vorstand des Unterverbandes VPT – René Schnegg setzt sich stets für sich und seine Kolleg/innen ein, denn Solidarität und Kameradschaft sind für ihn das Wichtigste.

Wie so viele andere ist auch die Delegiertenversammlung des Unterverbandes VPT im letzten Jahr ausgefallen. Aus diesem Grund sind seit Januar 2021 einige Funktionäre interimistisch im Amt, bis sie an der nächsten DV offiziell gewählt werden können. Zu ihnen gehört auch René Schnegg; und er besetzt nicht irgendein Amt, sondern jenes des Vizepräsidenten. So hat er den VPT dieses Jahr bereits mehrmals im SEV-Vorstand und in sonstigen Gremien vertreten.

«Es ist eine sehr abwechslungsreiche Aufgabe, weil auch der Unterverband gross und vielfältig ist», sagt er zu seinen ersten Monaten im Amt. Es ist auch nicht das erste Mal, dass der 55-Jährige Teil eines Präsidiums ist. Schon lange präsidiert er auch die Sektion VPT RBS – so lange schon, dass er sich gar nicht mehr an das Anfangsdatum erinnern kann.

Solidarisch durch die Pandemie

In beiden Ämtern beschäftigt ihn derzeit vor allem eines: die Covid-19-Pandemie und ihre Auswirkungen auf die Arbeitswelt, insbesondere im öffentlichen Verkehr. Als Teamleiter Kontrolldienst bei der RBS im Raum Solothurn ist er zwar häufig mehr im Büro als tatsächlich draussen am Billette kontrollieren, dennoch konnte er im letzten Jahr einige bedenkliche Entwicklungen beobachten: «Die Leute sind gereizt, sie ertragen nicht mehr viel», findet er. «Es fehlt ihnen wohl einfach die Geduld; die weiterhin unsichere Situation schlägt allen aufs Gemüt.» Doch die Leidtragenden sind René Schnegg und seine Kolleginnen und Kollegen im Kontrolldienst.

Wirklich brenzlige Situationen, in denen eine Person ohne gültiges Billett beispielsweise einen Fluchtversuch startet, erlebt er zwar nach wie vor eher selten, und dennoch immer

öfter. «Das sollte uns schon zu Denken geben.» Und dennoch: Wer weiss in dieser Situation schon, was das Richtige ist?

Auch in der Gewerkschaftsarbeit sei die Situation keine leichte, gibt René Schnegg zu bedenken. «Je länger die Pandemie andauert, desto weniger Verständnis haben die Leute, wenn man beispielsweise einen Anlass absagt.» Ein Grund dafür liegt sicher in der fehlenden Kollegialität, die beim SEV einen hohen Stellenwert hat. «Für mich ist diese Kameradschaft eine der grössten Stärken des SEV; dieses soziale Umfeld schätze ich sehr.» So geht es sicherlich auch vielen anderen Mitgliedern. Und so versucht René Schnegg jeden Tag sein Bestes, um den Mix zwischen der Realität der Pandemie und dem Gemeinsamen, dem Sozialen zu finden.

Teamplayer durch und durch

Trotz der zunehmend gereizten Stimmung ist es der Kontakt zu den Fahrgästen, den René an seinem Beruf am meisten schätzt. Daher kommt auch seine Leidenschaft für den öffentlichen Verkehr. «Aber auch die Arbeit im kleinen Team gefällt mir gut. Ich mag es, zusammen im Team Lösungen für unerwartete Herausforderungen zu finden oder in Konfliktsituationen schnell zu reagieren.»

Den nötigen Ausgleich muss manchmal hektischen Alltag findet er in der Natur. «Am liebsten bin ich im Wasser, ich bin eine richtige Wasserserratte.» Aber auch Wandern und Skifahren gehören zu seinen Hobbies; seine Heimat Grosshöchstetten – das «Tor zum Emmental» – bietet dafür den perfekten Raum.

Lange öV- und SEV-Laufbahn

Ursprünglich hatte René Schnegg eine Maurerlehre absolviert. Doch der öffentliche Verkehr faszinierte ihn schon immer. So wechselte er einige Jahre nach der Lehre die Branche und begann seine Laufbahn bei der RBS im Bahndienst Infrastruktur.

Wie bei vielen langjährigen SEV-Mitgliedern war auch bei ihm die Mitgliedschaft damals fast schon eine Pflicht. Aber René wäre garantiert auch freiwillig beigetreten: «Sich zu organisieren, fand ich schon immer wichtig. Heute aber mehr denn je, denn das Arbeitsumfeld verändert sich rasant und diese Veränderung lässt auch die Arbeitsbedingungen nicht unberührt», sagt er.

Da kann man nicht alleine stehenbleiben und tatenlos zuschauen, sondern man muss sich organisieren und gemeinsam vorwärts gehen.

**GUT REISEN DANK
KUNDENBEGLEITUNG**

Bertschy

